



تقرير حالة الهجرة الدولية في المنطقة العربية لعام 2025

العلاقة بين الهجرة والتنمية: مسارات نحو الازدهار



ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقفٍ وعِزمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلِّ إنسان.

تقرير حالة الهجرة الدولية في المنطقة العربية لعام 2025

العلاقة بين الهجرة والتنمية: مسارات نحو الازدهار



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

توجه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)،
البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة
أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي
كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو
بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة
في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن
مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة
إلى وثيقة من ووثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح،
صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

مصدر صورة الغلاف: ©Rick/stock.adobe.com

UNITED NATIONS PUBLICATION
E/ESCWA/CL2.GPID/2025/1
PDF ISBN: 9789211597578
2400760A

شكر وتقدير

- صدّر هذا التقرير بشراكة بين اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) والمنظمة الدولية للهجرة. وأفاد من التوجيه العام للأمانة التنفيذية للإسكوا، رولا دشتي، والإشراف المستنير لمهريناز العوضي، مديرة مجموعة السكان والعدالة بين الجنسين والتنمية الشاملة؛ وعثمان بلبيسي، المدير الإقليمي للمنظمة الدولية للهجرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
- داليا أبو الفتوح (منظمة الأغذية والزراعة)
- روزال مايا فيشر، أفرديتا سباهيو (منظمة الأمم المتحدة للطفولة)
- تونيا الرفاعي (منظمة الصحة العالمية)
- ليانا ميلكونيان (مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان)
- لانا ستاد (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)
- دنكان برين، راشيل مانينغ (مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين)
- فيليب فارغيس (المعهد الجامعي الأوروبي)
- أيمن زهري (الجامعة الأمريكية بالقاهرة)
- أماني الجاك (جامعة ماساتشوستس بوسطن)

المؤلفون الرئيسيون

- ميلاد بورنيك (الإسكوا)
- نادر قباني (مركز بروكنجز الدوحة)
- سارة سلمان (الإسكوا)

المساهمون

- دينا تنير (الإسكوا)

المساعدون لشؤون البحوث

- سامية عضاضة (الإسكوا)

خبراء المراجعة الإقليميون

- صوفي نونينماخر، تانيا ديدوفيتش (المنظمة الدولية للهجرة)
- سليم عراجي، إسماعيل لبد (الإسكوا)
- ريزارد شولوينسكي، أوريليا سيجاتي، بول تاكون، أنا ماري لورانس (منظمة العمل الدولية)

الاجتماعات والاستشارات

ضدّق على هذا التقرير في اجتماع لفريق ضمّ خبراء إقليميين من وكالات الأمم المتحدة والأوساط الأكاديمية. وقد عُقد الاجتماع افتراضياً في تشرين الأول/أكتوبر 2024.

الدعم الإداري

- نور شرف الدين

الإنتاج

- قسم إدارة المؤتمرات في الإسكوا

الأسر في بلدان المنشأ، مما يساهم في الحد من الفقر وفي النمو الاقتصادي. كما يشدد التقرير على الحاجة إلى سياسات تضمن حماية المهاجرين ورفاههم، وتزيد من مساهمتهم في التنمية.

ويسلط التقرير الضوء على أهمية التعاون الإقليمي في التصدي لتحديات الهجرة والتنمية. فالترابط القائم بين بلدان المنطقة العربية يعني أن الإجراءات التي يتخذها بلد ما قد تخلف أثراً كبيراً على جيرانه. لذا يمكن للدول العربية، من خلال العمل معاً، تطوير سياسات هجرة أكثر فعالية واتساقاً تعود بالنفع على المنطقة بأسرها.

وفي الختام، ليست الهجرة مجرد تنقل الناس؛ إنها قوة تحويلية تعيد تشكيل المجتمعات والاقتصادات والثقافات. وستستمر الهجرة، في المستقبل، في تأدية دور محوري في تشكيل المنطقة العربية. هذا وتوفر النتائج والتوصيات المقدّمة في التقرير خارطة طريق لصانعي السياسات والباحثين والجهات المعنية لتسخير إمكانات الهجرة لصالح الجميع. فمن خلال اعتماد نهج شامل واستشراقي للهجرة والتنمية، من الممكن خلق مستقبل يكون فيه تنقل الناس مصدراً للقوة والقدرة على الصمود في المنطقة العربية.

لطالما كانت الهجرة قوة فاعلة في تشكيل المنطقة العربية، والتأثير على ثقافتها واقتصادها ومجتمعها بطرق عميقة. فمن طرق التجارة القديمة التي جلبت الناس والسلع والأفكار عبر الصحاري والبحار الشاسعة، إلى التنقل السكاني الحديث المدفوع بالفرص والصراعات والتغيرات البيئية، كان للهجرة تأثير عميق على تنمية المنطقة العربية. وتقف المنطقة اليوم عند منعطف هام تتقاطع فيه ديناميات الهجرة مع ضرورات التنمية، مما يخلق تحديات وفرصاً تتطلب استجابات عاجلة ومدروسة على صعيد السياسات.

ويأتي هذا التقرير في وقت تشهد فيه المنطقة تحولات ديمغرافية واقتصادية واجتماعية وتكنولوجية كبيرة. وهو يقدم تحليلاً شاملاً للاتجاهات والتحديات والفرص الحالية المرتبطة بالهجرة، وفهماً أعمق لكيفية تشكيل التنمية وتشكلها من خلال الهجرة.

وتتمثل إحدى الرسائل الرئيسية للتقرير في ضرورة النظر إلى الهجرة ليس كتحدٍ، بل كفرصة للتنمية. فالمهاجرون يأتون بالمهارات والمعرفة والتنوع الثقافي إلى المجتمعات المضيفة فيثرونها. وتدعم التحويلات المالية التي يرسلها المهاجرون ملايين

المحتويات

iii	شكر وتقدير
v	تمهيد
xi	فهرس المصطلحات
1	مقدمة
3	1. أنماط الهجرة واتجاهاتها
3	ألف. معلومات أساسية
4	باء. الهجرة بين بلدان المنطقة والنزوح القسري
11	جيم. حركة التنقل في ما بين المناطق
25	2. إدماج الهجرة في السياسات الإنمائية
25	ألف. معلومات أساسية
26	باء. إدماج الهجرة في السياسات الإنمائية
33	جيم. الحماية الاجتماعية
36	دال. الصحة
37	هاء. التعليم
39	واو. تحليل الاتجاهات
43	3. الهجرة والمهارات ومستقبل العمل
43	ألف. معلومات أساسية
44	باء. دوافع الهجرة في المنطقة العربية
47	جيم. أثر الهجرة على نتائج التنمية في المنطقة
49	دال. أثر مستقبل العمل على أنماط الهجرة واتجاهاتها في المنطقة العربية
60	هاء. سياسات الهجرة والتنمية وسبل المضي قُدماً في المنطقة العربية
68	واو. الخلاصة
69	4. خارطة طريق للسياسات لتعزيز العلاقة بين الهجرة والتنمية
69	ألف. البيانات
71	باء. إدماج الهجرة في السياسات الإنمائية
73	جيم. الهجرة والمهارات ومستقبل العمل
77	المرفق 1. بيانات اللاجئين
79	المرفق 2. رسم بياني موجز لتحليل المحتوى للفصل 2
83	المراجع
87	الحواشي

قائمة الجداول

4	الجدول 1. الهجرة بين بلدان المنطقة من منظور بلدان المنشأ، 2024-1990
5	الجدول 2. نسب الهجرة بين بلدان المنطقة على المستوى القطري من منظور بلدان المنشأ، 2024-1990
6	الجدول 3. الهجرة بين بلدان المنطقة من منظور بلدان المقصد، 2024-1990
7	الجدول 4. نسب الهجرة/النزوح القسري بين بلدان المنطقة على المستوى القطري من منظور بلدان المقصد، 2024-1990
8	الجدول 5. أول 10 ممرات بين البلدان العربية، 2024
9	الجدول 6. أرقام حركة التنقل بين مجموعات البلدان، 2024
9	الجدول 7. نسب حركة التنقل بين مجموعات البلدان، 2024
10	الجدول 8. التوزيع في مجموعات البلدان لحركة التنقل حسب البلد، 2024
11	الجدول 9. الوجهات الإقليمية (النسب) للمهاجرين واللاجئين من المنطقة العربية، 2024-1990
12	الجدول 10. الوجهات الإقليمية (بالقيمة المطلقة) للمهاجرين واللاجئين من المنطقة العربية، 2024-1990
13	الجدول 11. الأصول الإقليمية (النسب) للمهاجرين واللاجئين إلى المنطقة العربية، 2024-1990
13	الجدول 12. الأصول الإقليمية (بالأعداد المطلقة) للمهاجرين واللاجئين إلى المنطقة العربية، 2024-1990
15	الجدول 13. التوظيف حسب الجنسية
16	الجدول 14. طلاب التعليم العالي المغادرون من المنطقة العربية، 2022-2017
17	الجدول 15. طلاب التعليم العالي الوافدون إلى البلدان العربية، 2023-2017
19	الجدول 16. إجمالي ونسب تدفقات التحويلات الداخلة من المنطقة العربية على مستوى البلدان، 2021
20	الجدول 17. إجمالي ونسب تدفقات التحويلات الخارجة إلى المنطقة العربية على مستوى البلدان، 2021
22	الجدول 18. إجمالي التدفقات الخارجة للتحويلات المالية بملايين الدولارات وكنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، 2023
23	الجدول 19. عدد النازحين داخلياً في المنطقة العربية، 2023-2013
23	الجدول 20. بلدان عربية مختارة تضم أكثر من مليون نازح داخلي، 2023-2020

قائمة الأشكال

18	الشكل 1. تدفقات التحويلات المالية الداخلة والخارجة، 2023-2000
21	الشكل 2. إجمالي التدفقات الداخلة للتحويلات المالية بملايين الدولارات وكنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، 2023
44	الشكل 3. معدلات بطالة الشباب (بين 15 و 24 عاماً)، 2024-1991
45	الشكل 4. حصة العمالة غير النظامية من مجموع العمالة
46	الشكل 5. النسبة المئوية للأشخاص الذين يفكرون في الهجرة
51	الشكل 6. حصص العمالة حسب التعرض للذكاء الاصطناعي والتكامل
53	الشكل 7. متوسط مؤشر تطوير الحكومة الإلكترونية، 2022
53	الشكل 8. المؤشرات الفرعية لتطوير الحكومة الإلكترونية في مجموعات البلدان العربية، 2022

قائمة الأطر

24	أضواء على غزة ولبنان والسودان	الإطار 1.
29	العمال الزراعيون المهاجرون	الإطار 2.
33	اتفاقية التعاون الفني بين قطر ومنظمة العمل الدولية	الإطار 3.
37	مبادرة الأمم المتحدة الإقليمية لتعزيز صحة اللاجئين والمهاجرين ورفاههم	الإطار 4.
41	الإصلاحات في نظام الكفالة	الإطار 5.
66	نهج شامل لحوكمة هجرة اليد العاملة وتنقلها	الإطار 6.
66	التكاليف المشتركة لتنمية المهارات بين الأردن ونيبال	الإطار 7.
67	إطار إشراك المغتربين في الصومال	الإطار 8.
67	البرنامج التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لنقل المعرفة من خلال المواطنين المغتربين	الإطار 9.
67	التعاون الألماني المغربي في تنمية المهارات في قطاع الضيافة	الإطار 10.
70	مراصد الهجرة في شمال أفريقيا	الإطار 11.

فهرس المصطلحات

هجرة اليد العاملة: تنقل الأشخاص من بلد إلى آخر، أو ضمن البلد الذي يقيمون فيه، بغرض العمل. وتدرج معظم البلدان هجرة اليد العاملة في قوانينها الخاصة بالهجرة. وتضطلع بعض البلدان بدور فعال في تنظيم هجرة العمال إلى الخارج وتسعى إلى توفير فرص عمل لمواطنيها في الخارج.

المهاجر: كل شخص انتقل أو ينتقل عبر الحدود الدولية أو ضمن حدود بلد واحد بعيداً عن مكان إقامته المعتاد بغض النظر عن وضعه القانوني، وإذا كان الانتقال طوعياً أم قسرياً، وأسباب الانتقال، وطول مدة إقامته. ولا يشمل هذا التعريف اللاجئين أو الأشخاص الذين قد يكونون بحاجة إلى الحماية الدولية، مثل طالبي اللجوء.

العامل المهاجر: "الشخص الذي سيزاول، أو ما برح يزاوّل نشاطاً مقابل أجر في بلد ليس من رعاياه أو مواطنيه" (المادة رقم 2(1) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990).

الهجرة: تنقل أشخاص أو مجموعة من الأشخاص، سواء عبر الحدود الدولية أو داخل البلد. وهو تنقل سكاني يشمل أي نوع من تحرك الناس، أياً كانت مدته وتشكيله وأسبابه؛ ويشمل هجرة اللاجئين، والنازحين، والعمال المهاجرين، والأشخاص الذين ينتقلون لغايات أخرى، بما فيها لم شمل الأسرة.

اللاجئ: كل شخص يستوفي معايير الأهلية بموجب تعريف اللاجئين ينطبق عليه، كما هو منصوص عليه في الصكوك الدولية أو الصكوك الإقليمية للاجئين،

الشتات/المغتربون: المهاجرون أو المتحدرون من المهاجرين الذين تشكلت هويتهم وشعورهم بالانتماء، سواء أكانا حقيقيين أم رمزيين، من خلال تجربتهم وخلفيتهم في مجال الهجرة. وهم لا يزالون يحتفظون بروابط مع أوطانهم، ومع بعضهم البعض، استناداً إلى إحساس مشترك بالتاريخ، أو الهوية، أو التجارب المتبادلة في بلد المقصد.

النازحون: الأشخاص أو جماعات الأشخاص الذين أكرهوا على الفرار أو على ترك منازلهم أو أماكن إقامتهم المعتادة أو اضطروا إلى ذلك، إما عبر حدود دولية وإما ضمن البلد الواحد، ولا سيما نتيجة أو سعيًا لتفادي آثار نزاع مسلح وحالات عنف عام، أو انتهاكات لحقوق الإنسان أو كوارث طبيعية أو كوارث من فعل البشر.

النازحون داخلياً: الأشخاص أو جماعات الأشخاص الذين أكرهوا على الفرار أو على ترك منازلهم أو أماكن إقامتهم المعتادة أو اضطروا إلى ذلك، لا سيما نتيجة أو سعيًا لتفادي آثار نزاع مسلح وحالات عنف عام، أو انتهاكات لحقوق الإنسان أو كوارث طبيعية أو كوارث من فعل البشر، ولم يعبروا الحدود الدولية المعترف بها للبلد.

الهجرة الدولية: حركة أشخاص يغادرون مكان إقامتهم المعتاد ويعبرون الحدود الدولية إلى بلد ليسوا من رعاياه أو مواطنيه.

الطلاب المتنقلون دولياً/حركة الطلاب: الطلاب الذين عبروا حدوداً وطنية أو إقليمية بغرض التعلم وباتوا مسجلين خارج بلدهم المنشأ.

فردياً أو جماعياً، إلى أشخاص تربطهم بهم صلات وثيقة.

الحماية الاجتماعية: مجموعة من السياسات والبرامج العامة التي تهدف إلى ضمان مستوى معيشي كافٍ والحصول على الرعاية الصحية اللازمة طوال دورة الحياة. ويمكن منح إعانات الحماية الاجتماعية نقداً أو عينيّاً من خلال نُظُم شاملة أو محدّدة غير قائمة على الاشتراكات، وأخرى قائمة على الاشتراكات، مثل المعاشات التقاعدية، والتدابير التكميلية التي تهدف لبناء رأس المال البشري، وإنشاء أصول منتجة، وتيسير الحصول على العمل.

الاتجار بالأشخاص: تجنيد أشخاص أو نقلهم أو ترحيلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها، أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة الضعف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو إعانات لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال (المادة رقم 3(أ) من بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000). ويمكن أن يحدث الاتجار بالأشخاص داخل حدود بلد واحد أو أن يتخذ طابعاً عابراً للحدود الوطنية. وفي حالة الأطفال (أي شخص دون سن 18 عاماً)، يشمل الاتجار بالأشخاص الاتجار لأغراض الاستغلال؛ ولا يُشترط توفر الوسائل المبيّنة لاعتبار الاتجار بالأطفال جريمة.

ضمن ولاية مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، أو في التشريعات الوطنية. وبموجب القانون الدولي وولاية مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، فإن اللاجئين هم أشخاص خارج بلدانهم المنشأ يحتاجون إلى حماية دولية بسبب خوفهم من التعرّض للاضطهاد أو بسبب تهديد خطير لحياتهم أو سلامتهم الجسدية أو حريتهم في بلدهم المنشأ نتيجة الاضطهاد أو النزاع المسلح أو العنف أو خلل خطير في النظام العام.

ملاحظة: بموجب القانون الدولي، يُعتبَر الشخص لاجئاً بمجرد استيفائه المعايير ذات الصلة، سواء أتم أم لم يتم الاعتراف به رسمياً كلاجئ. فالشخص لا يصبح لاجئاً بسبب الاعتراف به، بل بالأحرى يُعتَرَف به لأنه لاجئ.

وفي بعض الأحيان، لا سيّما في السياقات الإحصائية، تُستخدم كلمة لاجئ للإشارة إلى الأفراد أو الجماعات الذين اعترفت بهم الدول أو مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين رسمياً على أنه يحق لهم الحصول على وضع اللاجئ بعد لجوئهم أو الاستفادة من إجراء آخر لتحديد وضعهم. وعندما يكون هذا المعنى المحدود غير القانوني هو المقصود، ينبغي الإشارة إلى ذلك بوضوح. وأوضح تسمية في مثل هذه السياقات هي أنه لاجئ معترف به.

التحويلات المالية: تحويلات مالية دولية متعددة الاتجاهات وطوعية وخاصة يقوم بها المهاجرون،

مقدمة

ومحرّكات الهجرة وتأثيراتها في المنطقة العربية. ويسعى التقرير، من خلال دراسة المساهمات الإيجابية للهجرة في النمو الاقتصادي والتنمية، والتحديات التي تطرحها، إلى دعم وضع سياسات هجرة أكثر فعالية واستجابة وإنصافاً بهدف مساعدة البلدان في متابعة الضرورات المزدوجة المتمثلة في إدارة الهجرة وتعزيز النمو الشامل، وتسخير إمكانات الهجرة لصالح الجميع.

ويقدم الفصل 1 من التقرير لمحة عامة عن البيانات ذات الصلة بالهجرة واتجاهات النزوح القسري. وفي حين ينصب التركيز الرئيسي للتقرير على الهجرة، فإن إحدى مجموعات البيانات الرئيسية لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة لا تميز بين المهاجرين واللاجئين. ووفقاً لمجموعة البيانات هذه، يعرّف المهاجرون الدوليون بأنهم أشخاص يعيشون في بلد ما، وهم إما مواطنون مولودون في الخارج أو مواطنون أجانب، مما يعني أن اللاجئين مشمولون في إجمالي عدد المهاجرين الدوليين. وهذا ما يفرض بعض القيود على التحليل. لذا فقد تمّ أيضاً تضمين التقرير بيانات من مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين حول النزوح القسري بهدف المساعدة في التمييز بين الهجرة الطوعية والنزوح القسري. ونظراً إلى أهمية هجرة اليد العاملة وارتباطها بالتنمية في المنطقة العربية، يتضمن الفصل قسماً فرعياً حول هجرة اليد العاملة والتحويلات المالية. كما يغطي البيانات المتعلقة بالهجرة الدولية من وإلى المنطقة من أجل متابعة التعليم العالي. وأخيراً، يقدم الفصل أحدث البيانات المتعلقة بالنزوح الداخلي، ويسلط الضوء على وجه التحديد على العديد من الأزمات بما فيها الأزمات في قطاع غزة ولبنان والسودان.

لطالما كانت الهجرة سمة مميزة للمنطقة العربية، تشكل مشاهدتها الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية. فقد شهدت المنطقة العربية، بوصفها ملتقى الحضارات وطرق التجارة والتبادلات الثقافية، أشكالاً متنوّعة من الهجرة والنزوح القسري، تتراوح بين التنقل الطوعي بحثاً عن فرص اقتصادية أفضل والنزوح القسري بسبب النزاعات والاحتلال والتغيرات البيئية. ولما كان فهم الآثار المترتبة على الهجرة أمر أساسي لتعزيز التنمية المستدامة، فإن هذا التقرير يقدم تحليلاً مفصلاً للعلاقة بين الهجرة والتنمية، ورؤى وتوصيات للاستفادة من الهجرة كمحرّك للتغيير الإيجابي في المنطقة العربية.

لقد شهدت العلاقة بين الهجرة والتنمية اهتماماً متزايداً في السنوات الأخيرة، على الصعيدين العالمي والإقليمي، مما يعكس الأثر العميق الذي يخلفه تنقل السكان على بلدان المنشأ وبلدان المقصد داخل المنطقة وخارجها. وقد تمّ تسليط الضوء على هذه العلاقة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وفي الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية.

ومع استمرار المنطقة العربية في التعامل مع التحديات والفرص المعقدة التي تطرحها الهجرة، أصبح فهم التفاعل بين الهجرة والتنمية أكثر أهمية من أي وقت مضى. هذا وتجعل التفاوتات الاقتصادية والتحويلات الديمغرافية والتغيرات البيئية والتكنولوجية الكبيرة من الهجرة موضوعاً هاماً.

تتناول الطبعة الخامسة من تقرير حالة الهجرة الدولية في المنطقة العربية العلاقة المعقدة بين الهجرة والتنمية. وهي توفر لصانعي السياسات والباحثين والجهات المعنية تحليلاً شاملاً للاتجاهات الحالية

ويبحث الفصل 2 في مدى إدراج البلدان العربية الهجرة في أطر سياساتها. وتغطي هذه الدراسة سياسات إنمائية أوسع نطاقاً بالإضافة إلى السياسات القطاعية المتعلقة بالعمالة والحماية الاجتماعية والتعليم والصحة. كما يسلط الفصل الضوء على الاختلافات في نهج السياسات، ويحدد أفضل الممارسات والنواقص التي يجب معالجتها.

أما الفصل 3 فيستكشف العلاقة بين الهجرة والتنمية من منظور المهارات ومستقبل العمل. وهو يسلط الضوء على التغيرات التكنولوجية التي تشكل مستقبل العمل في القرن الحادي والعشرين. كما ينظر في دور تنمية المهارات وتنقل اليد العاملة في إعداد بلدان المنشأ وبلدان المقصد لمستقبل العمل. ويقدم الفصل أمثلة على الممارسات الجيدة لاستراتيجيات التكيف التي تتماشى والمتطلبات المتطورة لسوق العمل العالمي.

وأما الفصل 4 فيقدم توصيات استشرافية للسياسات، تستجيب للتحديات والفرص المحددة في الفصول السابقة. ويستفيد التقرير من تجارب البلدان العربية كما يقدم خارطة طريق للاستفادة من العلاقة بين الهجرة والتنمية، تتضمن خطوات إجرائية لواضعي السياسات للاستفادة من الهجرة كأداة للتنمية المستدامة.

وكما هو الحال بالنسبة للإصدارات السابقة من التقرير، يُستخدم في هذا الإصدار منهج متعدد الأساليب، بالاعتماد على مصادر بيانات متعددة. وفي حين يركز التقرير على المهاجرين الدوليين، فإن النزوح الداخلي والتنقلات القسرية مذكوران أيضاً حيث يلزم. وتشمل مصادر البيانات المستخدمة في جميع أقسام التقرير، ولكن بشكل رئيسي في الفصل 1، ما يلي:

- بيانات أعداد المهاجرين الدوليين التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة.
- قاعدة بيانات إحصاءات هجرة اليد العاملة الدولية التابعة لمنظمة العمل الدولية.
- معهد الإحصاء التابع لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو).
- قاعدة بيانات إحصاءات السكان اللاجئين التابعة لمفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين.
- وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا).
- شراكة المعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية التابعة للبنك الدولي.
- مركز رصد النزوح الداخلي.

1. أنماط الهجرة واتجاهاتها

- في عام 2024، أصبحت المنطقة العربية موطناً لـ 44.5 مليون مهاجر ولاجئ، في حين بلغ عدد المهاجرين واللاجئين من الدول العربية نحو 37.2 مليون شخص.
- الهجرة بين بلدان المنطقة هي توجه سائد: فنصف المهاجرين من البلدان العربية يبقون داخل المنطقة.
- شكّل المهاجرون 9 في المائة من إجمالي السكان في المنطقة العربية في عام 2024.
- تُسجّل البلدان العربية معدلات أعلى لتنقّل طلاب التعليم العالي الوافدين والمغادرين، مقارنةً بالمتوسط العالمي، مع زيادة عدد كلاهما في السنوات الأخيرة.
- تُعدّ المنطقة العربية مصدراً رئيسياً لتدفقات التحويلات المالية إلى الخارج، حيث تساهم بنسبة 20.2 في المائة من إجمالي العالمي، وتعتمد على تدفقات التحويلات إلى الداخل التي تشكل 7 في المائة من الحصة العالمية.
- تعاني المنطقة العربية من نزوح داخلي كبير، حيث بلغ عدد النازحين داخلياً 28 مليون نازح في عام 2023.

ألف. معلومات أساسية

يقدم الفصل 1 تحليلاً قائماً على البيانات لأنماط واتجاهات الهجرة والنزوح القسري إلى المنطقة العربية ومنها وداخلها. ونظراً للبعد الإقليمي البارز للهجرة، يبدأ الفصل بتحليل تطوّر ممرات الهجرة بين بلدان المنطقة وفي ما بين الأقاليم بمرور الوقت. ثم يركز على مجموعة من الموضوعات ذات الصلة بخطاب الهجرة والتنمية، بما في ذلك هجرة اليد العاملة والهجرة من أجل التعليم العالي والتحويلات المالية والنزوح الداخلي.

ويستخدم الفصل منهجية بحث كمية، حيث يتم الحصول على البيانات من العديد من المنظمات

الدولية، بما فيها إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة واليونسكو ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والأونروا والبنك الدولي ومركز رصد النزوح الداخلي. وتُستكمل مصادر البيانات هذه بإحصاءات وطنية أجرتها الوكالات الحكومية، حسب الحاجة وحيثما يمكن الوصول إليها. ويُستخدم التحليل المقارن لتسليط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف بين مجموعات البلدان وبين البلدان العربية.

وتضم المنطقة العربية الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية البالغ عددها 22 دولة هي الأردن، الإمارات العربية المتحدة، البحرين، تونس، الجزائر، جزر القمر، الجمهورية العربية السورية، جيبوتي،

حيث تتلاقى وجهات النظر المختلفة والخبرات المتنوعة. هذا ومن شأن الهجرة بين بلدان المنطقة أن تقوّي الأواصر بين البلدان المجاورة، وبالتالي أن توّظّد التفاهم والتعاون، وتخفّف من أوجه عدم المساواة الاقتصادية داخل المنطقة، مما قد يؤدي إلى تكوين مجتمعات أكثر استقراراً وتكاملاً.

وللهجرة داخل المنطقة العربية تقليد وتاريخ طويلين يعودان إلى آلاف السنين. وهي تتم بدوافع سياسية واجتماعية واقتصادية. وفي الآونة الأخيرة، ظهرت أنماط هجرة متعددة، حيث اجتذبت منطقة مجلس التعاون الخليجي هجرة اليد العاملة بشكل خاص، في حين شهدت منطقة المشرق هجرة قسرية ونزوحاً كبيرين. وقد تمّ ذلك على خلفية ازدياد عدد المهاجرين واللاجئين من جميع بلدان المنطقة العربية من عام 2020 إلى عام 2024. وشوهدت أكبر زيادة في العدد المطلق للمهاجرين من 2020 إلى 2024 في السودان الذي يعتبر منشأ حوالي 2.4 مليون مهاجر ولاجئ في عام 2020، وما يقرب من 3.8 مليون في عام 2024.

ومن بين 37.2 مليون مهاجر ولاجئ من البلدان العربية، هاجر 18.1 مليون داخل المنطقة في عام 2024، أي ما يقرب من 49 في المائة. وإذا ما امعنا النظر في الأرقام بين عامي 1990 و2024، تبين لنا اختلاف طفيف في معدل الهجرة بين بلدان المنطقة، يتراوح بين 58.5 في المائة في عام 2010 و47.5 في المائة في عام 1990 (الجدول 1).

السودان، الصومال، العراق، عُمان، دولة فلسطين، قطر، الكويت، لبنان، ليبيا، مصر، المغرب، المملكة العربية السعودية، موريتانيا، اليمن. وتماشياً مع الإصدارات السابقة لهذا التقرير، فإن مجموعات البلدان المعتمدة هي كما يلي:

- **بلدان مجلس التعاون الخليجي:** الإمارات العربية المتحدة، البحرين، عُمان، قطر، الكويت، المملكة العربية السعودية.
- **أقل البلدان العربية نمواً:** جزر القمر، جيبوتي، السودان، الصومال، موريتانيا، اليمن.
- **بلدان المغرب العربي:** تونس، الجزائر، ليبيا، المغرب.
- **بلدان المشرق العربي:** الأردن، الجمهورية العربية السورية، العراق، دولة فلسطين، لبنان، مصر.

باء. الهجرة بين بلدان المنطقة والنزوح القسري

يمكن للهجرة بين بلدان المنطقة، وهي انتقال الأشخاص من بلد إلى آخر داخل منطقة جغرافية معينة، أن تؤدي دوراً في تعزيز النمو الاقتصادي، وتعزيز التماسك الاجتماعي، والحد من أوجه عدم المساواة في منطقة ما. ويمكن أن تسهّل توزيع اليد العاملة توزيعاً أكثر كفاءة، بحيث تؤمّن تطابق المهارات مع المتطلبات الإقليمية وتساعد في تحقيق التوازن بين نقص القوى العاملة وفائضها. ويمكن لحركة التنقل هذه أن تعزّز الإنتاجية والابتكار،

الجدول 1. الهجرة بين بلدان المنطقة من منظور بلدان المنشأ، 1990-2024

2024	2020	2010	2000	1990	
37,245,561	33,807,518	20,975,744	13,055,193	10,144,553	عدد المهاجرين الذين يفادرون بلدًا عربيًا
18,145,852	16,717,312	12,280,909	6,606,089	4,814,439	عدد المهاجرين من المنطقة الذين بقوا في المنطقة
48.7 في المائة	49.4 في المائة	58.5 في المائة	50.6 في المائة	47.5 في المائة	نسبة المهاجرين من المنطقة الذين بقوا في المنطقة

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025.

الكويت انخفاضاً طفيفاً من 71 في المائة في عام 1990 إلى 66 في المائة في عام 2024.

وعلى العكس من ذلك، ارتفعت نسبة المهاجرين واللاجئين من البلدان العربية الذين بقوا في المنطقة بين عامي 1990 و2024 في 7 من أصل 22 بلداً عربياً، ولا سيما في ليبيا (+18 في المائة) والعراق (+13 في المائة) (الجدول 2).

وكان المهاجرون من بلدان مجلس التعاون الخليجي أقل ميلاً للبقاء في المنطقة في عام 2024 مما كانوا عليه في عام 1990، حيث انخفضت الهجرة بين بلدان المنطقة من مجلس التعاون الخليجي من 93 إلى 23 في المائة في البحرين، ومن 75 إلى 38 في المائة في الإمارات العربية المتحدة، ومن 98 إلى 82 في المائة في عُمان، ومن 98 إلى 74 في المائة في قطر، ومن 75 إلى 35 في المائة في المملكة العربية السعودية. وشهدت

الجدول 2. نسب الهجرة بين بلدان المنطقة على المستوى القطري من منظور بلدان المنشأ، 1990-2024 (بالنسبة المئوية)

2024	2020	2010	2000	1990	
89	91	94	94	94	الأردن
38	42	52	76	75	الإمارات العربية المتحدة
23	28	28	32	93	البحرين
2	2	2	2	2	تونس
2	2	1	2	2	الجزائر
2	3	4	5	4	جزر القمر
39	39	81	57	56	الجمهورية العربية السورية
51	62	60	35	46	جيبوتي
44	46	54	42	56	السودان
33	36	37	37	28	الصومال
24	25	67	18	11	العراق
82	83	87	94	98	عُمان
98	99	99	99	99	دولة فلسطين
74	77	85	96	98	قطر
66	68	73	74	71	الكويت
20	21	20	17	17	لبنان
31	31	28	15	13	ليبيا
84	85	86	82	85	مصر
1	1	1	1	1	المغرب
35	38	51	73	75	المملكة العربية السعودية
3	3	3	2	2	موريتانيا
97	97	97	93	91	اليمن
49	49	59	51	47	النسبة الإقليمية ^أ

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025. أ. المتوسط الإقليمي هو متوسط مرجّح على أساس عدد السكان.

المهاجرون من هذه البلدان عن ملجأ أو فرص أفضل في البلدان الأفريقية المجاورة (غير العربية)، أو قد يغامرون برحلة أبعد من ذلك إلى أوروبا وخارجها، مدفوعين بمجموعة من العوامل المتداخلة في كثير من الأحيان مثل الضرورة الاقتصادية وعدم الاستقرار السياسي والصراع. ففرص العمل وشبكات الهجرة المتنوعة والقرب الجغرافي عوامل تجعل من هذه الوجهات غير العربية بلداً تتوفر فيها مقومات الحياة، فتغدو أحياناً بدائل مفضلة عن البلدان العربية. فعلى سبيل المثال، يهاجر 90 في المائة من المهاجرين من المغرب و88 في المائة من الجزائر و86 في المائة من تونس إلى أوروبا. في حين يهاجر 91 في المائة من موريتانيا إلى أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.

2. تختلف نسبة المهاجرين واللاجئين بين بلدان المنطقة الذين تستضيفهم البلدان العربية اختلافاً كبيراً

ظلت نسبة المهاجرين واللاجئين الذين بقوا في المنطقة مستقرة نسبياً منذ عام 2000، حيث بلغت حوالي 40 في المائة (الجدول 3). واعتباراً من عام 2024، جاء أكثر من 18.1 مليون من أصل 44.5 مليون مهاجر ولاجئ في المنطقة العربية من بلدان أخرى في المنطقة. ويأتي ذلك على خلفية زيادة عدد المهاجرين واللاجئين الذين استضافهم 19 بلداً من أصل 22 في المنطقة العربية بين عامي 2020 و2024. ولم تنخفض أعداد المهاجرين واللاجئين المستضافين خلال هذه الفترة إلا في جزر القمر ولبنان ودولة فلسطين.

وفي ما يتعلق باللاجئين، استضافت البلدان العربية، في عام 2023، 3.26 مليون لاجئ مسجل لدى مفوضية شؤون اللاجئين، 64 في المائة منهم جاءوا من بلدان عربية أخرى. وفي الوقت نفسه، كانت البلدان العربية منشأ لـ 9.2 مليون لاجئ مسجل لدى المفوضية، 23 في المائة منهم بقوا في المنطقة. وبشكل منفصل، تُظهر أحدث الأرقام الصادرة عن الأونروا أن ما يقرب من 6 ملايين لاجئ من دولة فلسطين وحدها استضيفوا في المنطقة في عام 2023. ويتضمن المرفق 1 لهذا التقرير جداول بيانات كاملة عن التهجير القسري.

1. تختلف احتمالات الهجرة داخل المنطقة اختلافاً كبيراً بين البلدان

أكثر من ثلاثة من كل أربعة مهاجرين ولاجئين وافدين من خمسة بلدان عربية (دولة فلسطين واليمن والأردن ومصر وعمان) بقوا في المنطقة. وتبرز أنماط دون إقليمية واضحة لهذه الهجرة بين بلدان المنطقة. فعلى سبيل المثال، بقي 85 في المائة من المهاجرين واللاجئين من دولة فلسطين في منطقة المشرق. وفي الوقت نفسه، هاجر 94 في المائة من المهاجرين واللاجئين من اليمن و75 في المائة من الأردن و65 في المائة من مصر إلى منطقة مجلس التعاون الخليجي.

في المقابل، بقي أقل من 1 من كل 10 مهاجرين من خمسة بلدان عربية (الجزائر وجزر القمر وموريتانيا والمغرب وتونس) في المنطقة. فغالباً ما يبحث

الجدول 3. الهجرة بين بلدان المنطقة من منظور بلدان المقصد، 1990-2024

2024	2020	2010	2000	1990	
44,540,617	40,035,123	28,174,387	15,836,887	13,621,324	عدد المهاجرين الذين يستضيفهم بلد عربي
18,145,852	16,717,312	12,280,909	6,606,089	4,814,439	عدد المهاجرين من المنطقة الذين بقوا في المنطقة
40.7 في المائة	41.8 في المائة	43.6 في المائة	41.7 في المائة	35.3 في المائة	نسبة المهاجرين المستضافين في المنطقة الذين وفدوا من المنطقة

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025.

البلدان المتبقية، و39 في المائة في حالة المملكة العربية السعودية. وقد حدث التغيير الأكبر بين عامي 1990 و2024 في الجمهورية العربية السورية، حيث ارتفعت النسبة من 35 في المائة في عام 1990 إلى 92 في المائة في عام 2024.

في عام 2024، وفد أكثر من نصف المهاجرين واللاجئين الذين استضيفوا في 10 بلدان عربية من بلد عربي آخر. وفي الوقت نفسه، يشكل المهاجرون واللاجئون من البلدان العربية أقل من 29 في المائة من مجموع المهاجرين واللاجئين في 11 بلداً من

الجدول 4. نسب الهجرة/النزوح القسري بين بلدان المنطقة على المستوى القطري من منظور بلدان المقصد، 1990-2024 (بالنسبة المئوية)

2024	2020	2010	2000	1990	
95	95	96	96	98	الأردن
19	19	19	21	24	الإمارات العربية المتحدة
20	20	20	22	25	البحرين
52	52	52	57	64	تونس
29	29	27	28	23	الجزائر
0	0	0	0	0	جزر القمر
92	92	90	46	35	الجمهورية العربية السورية
84	84	83	83	83	جيبوتي
2	2	3	3	2	السودان
23	23	0	0	0	الصومال
83	83	46	62	55	العراق
5	5	5	5	5	عُمان
66	66	64	55	55	دولة فلسطين
15	15	18	29	31	قطر
22	22	19	21	24	الكويت
92	90	79	79	77	لبنان
84	83	84	84	61	ليبيا
74	64	66	59	56	مصر
29	29	28	32	32	المغرب
39	38	37	36	34	المملكة العربية السعودية
2	2	3	6	3	موريتانيا
86	86	85	76	62	اليمن
41	42	44	42	35	النسبة الإقليمية ^أ

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025. أ. المتوسط الإقليمي هو متوسط مرجح على أساس عدد السكان.

3. تتأثر أنماط التنقل داخل المنطقة العربية بعوامل مثل الصراع والسياسة الحكومية والفرص الاقتصادية واللغة والروابط التاريخية

أول 10 ممرات تنقل داخل المنطقة تنطلق من مصر ودولة فلسطين والسودان والجمهورية العربية السورية واليمن (الجدول 5). والجدير بالذكر أن مصر تساهم في ثلاثة من هذه الممرات، بينما تساهم كل من دولة فلسطين والسودان والجمهورية العربية السورية في ممرين.

ويساهم اليمن في ثاني أكبر ممر. وكان الممر الأكثر أهمية في عام 2024 ذاك الذي تكوّن من دولة فلسطين إلى الأردن، والذي استخدمه 2.379 مليون مهاجر. ويُعدّ الأردن والمملكة العربية السعودية وجهتين رئيسيتين للمهاجرين بين بلدان المنطقة، حيث يشكل كل منهما وجهة ثلاثة من الممرات العشرة المتصدّرة. وفي عام 2024، استضافت المملكة العربية السعودية أكثر من 5.3 مليون مهاجر ولاجئ من المنطقة، بينما استضاف الأردن أكثر من 5 ملايين مهاجر ولاجئ بين بلدان المنطقة.

الجدول 5. أول 10 ممرات بين البلدان العربية، 2024

1.	دولة فلسطين – الأردن:	2,379,525
2.	اليمن – المملكة العربية السعودية:	1,999,619
3.	الجمهورية العربية السورية – الأردن:	1,593,643
4.	مصر – المملكة العربية السعودية:	1,498,313
5.	السودان – المملكة العربية السعودية:	895,646
6.	مصر – الإمارات العربية المتحدة:	841,883
7.	الجمهورية العربية السورية – لبنان:	784,884
8.	مصر – الأردن:	767,948
9.	دولة فلسطين – الجمهورية العربية السورية:	615,119
10.	السودان – مصر:	500,000

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025.

4. لوحظت أيضاً أنماط تنقل دون إقليمية بين بلدان المنطقة، حيث ينتقل الناس على الأغلب داخل مجموعة بلدانهم

نسبة المهاجرين واللاجئين بين بلدان المنطقة الوافدين من المغرب العربي لا تكاد تذكر إذ لا تتجاوز 2 في المائة، وهو ما يمكن تفسيره بقرب المنطقة الجغرافي من أوروبا وتفضيلات التنقل (الجدول 6).

يبقى حوالي نصف المهاجرين واللاجئين ضمن مجموعة بلدانهم. وأقل البلدان نمواً هي الاستثناء الوحيد، حيث يهاجر 74 في المائة من المهاجرين واللاجئين بين بلدان المنطقة من أقل البلدان نمواً إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي و9 في المائة فقط يهاجرون إلى بلد عربي آخر من أقل البلدان نمواً (الجدول 7).

إن منطقة المشرق هي المصدر الرئيسي لمعظم المهاجرين واللاجئين بين بلدان المنطقة، حيث يهاجر حوالي 60 في المائة من مجموع المهاجرين واللاجئين الوافدين من هذه المنطقة إلى بلدان عربية أخرى. وفي الوقت نفسه، ينتقل حوالي 55 في المائة من الأشخاص الذين يهاجرون من أقل البلدان العربية نمواً و45 في المائة من منطقة مجلس التعاون الخليجي إلى بلدان عربية أخرى. وفي المقابل، فإن

الجدول 6. أرقام حركة التنقل بين مجموعات البلدان، 2024

الهجرة بين بلدان المنطقة (بالنسبة المئوية)	مجموع المهاجرين	الهجرة بين بلدان المنطقة (العدد)	أقل البلدان نمواً	المغرب العربي	المشرق العربي	مجلس التعاون الخليجي	
45	664,699	300,225	470	65,143	94,543	140,069	مجلس التعاون الخليجي
60	21,634,725	12,947,933	59,595	571,681	7,732,345	4,584,312	المشرق العربي
2	6,280,351	128,541	6,516	63,805	35,071	23,149	المغرب العربي
55	8,665,786	4,769,153	436,197	190,074	622,887	3,519,995	أقل البلدان نمواً

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025.

الجدول 7. نسب حركة التنقل بين مجموعات البلدان، 2024 (بالنسبة المئوية)

أقل البلدان نمواً	المغرب العربي	المشرق العربي	مجلس التعاون الخليجي	
0	22	31	47	مجلس التعاون الخليجي
0	4	60	35	المشرق العربي
5	50	27	18	المغرب العربي
9	4	13	74	أقل البلدان نمواً

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025.

الجدول 8. التوزيع في مجموعات البلدان لحركة التنقل حسب البلد، 2024 (بالنسبة المئوية)

البلد/مجموعة البلدان	مجلس التعاون الخليجي	المشرق العربي	المغرب العربي	أقل البلدان نمواً
الأردن	83	12	4	0
الإمارات العربية المتحدة	72	23	5	0
البحرين	32	60	8	0
تونس	52	9	37	2
الجزائر	0	1	93	6
جزر القمر	0	31	69	0
الجمهورية العربية السورية	17	81	2	0
جيبوتي	0	12	88	0
السودان	66	30	2	2
الصومال	10	8	21	61
العراق	1	81	16	2
عُمان	0	86	14	0
دولة فلسطين	5	86	9	0
قطر	24	65	11	0
الكويت	69	19	12	0
لبنان	85	4	11	0
ليبيا	0	64	28	8
مصر	78	20	1	1
المغرب	50	6	43	1
المملكة العربية السعودية	12	35	53	0
موريتانيا	0	7	93	0
اليمن	96	2	0	1
المنطقة العربية	46	47	5	3

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025.

و83 في المائة من الأردن، و78 في المائة من مصر. ويُعدُّ الانتقال إلى منطقة المشرق العربي أكثر شيوعاً بين المهاجرين واللاجئين الوافدين من دولة فلسطين (86 في المائة) وعُمان (86 في المائة) والجمهورية العربية السورية (81 في المائة) والعراق (81 في المائة). والهجرة إلى المغرب العربي هي الأكثر شيوعاً بين المهاجرين الوافدين من الجزائر (93 في المائة) وموريتانيا (93 في المائة) وجيبوتي (88 في المائة). وأخيراً، تسجِّل حركة تنقل خفيفة بين بلدان المنطقة نحو أقل البلدان العربية نمواً، باستثناء الصومال

منطقة المشرق العربي هي أيضاً الوجهة الأولى للمهاجرين داخل المنطقة، حيث إنها تستضيف حوالي 47 في المائة منهم (الجدول 8). وتأتي بلدان مجلس التعاون الخليجي في المرتبة الثانية، حيث تُعدُّ وجهة ما يقرب من 46 في المائة منهم. ويُعدُّ المغرب العربي مقصداً لأقل من 5 في المائة منهم، وأقل البلدان نمواً مقصداً لأقل من 3 في المائة منهم. وتواصل بلدان مجلس التعاون الخليجي جذب أعداد كبيرة من المهاجرين/اللاجئين بين بلدان المنطقة: 96 في المائة منهم يفدون إليها من اليمن، و85 في المائة من لبنان،

ما بين مناطق العالم سمة بارزة تاريخياً. في عام 2024، ظلت أوروبا الوجهة الرئيسية للمهاجرين واللاجئين الوافدين من المنطقة العربية (لأولئك الذين ينتقلون إلى خارج المنطقة العربية)، حيث تخطت نسبتهم 37 في المائة (أو 13.8 مليون مهاجر). وتعدّ أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى الوجهة الثانية الأكثر شيوعاً، حيث تحافظ على نسبة ثابتة نسبياً تبلغ حوالي 8 في المائة من المهاجرين واللاجئين الوافدين من المنطقة العربية. وتعدّ أمريكا الشمالية ثالث أكثر الوجهات شيوعاً، حيث تمثل 4 في المائة من الهجرة من المنطقة العربية. ولا تزال حركة الانتقال إلى مناطق أخرى محدودة النطاق (الجدول 9 والجدول 10).

الذي يذهب 61 في المائة من مهاجريه ولاجئيه إلى اليمن، ومنه يهاجر الكثيرون إلى المملكة العربية السعودية.

جيم. حركة التنقل في ما بين المناطق

1. حركة الانتقال من المنطقة العربية إلى مناطق أخرى

نظراً للموقع الجغرافي للمنطقة العربية على مفترق طرق الشرق والغرب والشمال والجنوب، كان التنقل

الجدول 9. الوجهات الإقليمية (النسب) للمهاجرين واللاجئين من المنطقة العربية، 1990-2024 (بالنسبة المئوية)

2024	2020	2010	2000	1990	من المنطقة العربية إلى:
8.4	6.3	5.5	6.8	7.2	أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى
0.4	0.4	0.9	2.0	3.2	وسط وجنوب آسيا
0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	شرق وجنوب شرق آسيا
0.2	0.2	0.3	0.5	0.7	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
1.1	1.1	1.3	1.4	1.4	أوقيانوسيا
37.1	38.6	29.3	34.3	36.7	أوروبا
4.0	3.8	4.1	4.3	3.3	أمريكا الشمالية
48.7	49.4	58.5	50.6	47.5	المنطقة العربية

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025. ملاحظة: تستند هذه البيانات إلى المجموعات الفرعية الإقليمية لأهداف التنمية المستدامة الصادرة عن الشعبة الإحصائية للأمم المتحدة. لعزل الأرقام الخاصة بالمنطقة العربية، تم نقل أربعة بلدان عربية (جزر القمر وجيبوتي وموريتانيا والصومال) من منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، كما تم نقل ستة بلدان (أرمينيا وأذربيجان وقبرص وجورجيا وإسرائيل وتركيا) كانت مصنفة في منطقة شمال أفريقيا وغرب آسيا، إلى منطقة أوروبا.

الجدول 10. الوجهات الإقليمية (بالقيمة المطلقة) للمهاجرين واللاجئين من المنطقة العربية، 1990-2024

2024	2020	2010	2000	1990	من المنطقة العربية إلى:
3,125,272	2,120,676	1,156,546	891,761	728,532	أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى
145,005	134,105	182,089	256,602	322,766	وسط وجنوب آسيا
36,718	37,033	16,987	12,337	7,643	شرق وجنوب شرق آسيا
75,037	71,169	58,834	63,765	70,461	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
398,043	374,275	273,417	184,440	137,375	أوقيانوسيا
13,824,935	13,062,493	6,148,487	4,475,238	3,727,963	أوروبا
1,494,029	1,289,809	857,936	564,566	335,051	أمريكا الشمالية
18,145,852	16,717,312	12,280,909	6,606,089	4,814,439	المنطقة العربية
37,245,561	33,807,518	20,975,744	13,055,193	10,144,553	العالم

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025.

2. حركة الانتقال من مناطق أخرى إلى المنطقة العربية

عام 1990. وفي الواقع، كان عام 2024 هو العام الأول الذي يفوق فيه عدد المهاجرين إلى المنطقة العربية من وسط وجنوب آسيا عدد المهاجرين بين بلدان المنطقة. ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى ازدياد الهجرة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي من بلدان مثل بنغلاديش والهند ونيبال. وقد انخفض عدد المهاجرين واللاجئين الوافدين إلى المنطقة العربية من أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى بشكل كبير من حيث النسبة المئوية، من 15.1 في المائة في عام 1990 إلى 6.7 في المائة في عام 2024. وتُعَدُّ منطقة شرق وجنوب شرق آسيا ثاني مناطق المنشأ الرئيسية للمهاجرين في المنطقة العربية، حيث تُسَجَّل فيها نسبة 6.2 في المائة من المهاجرين. وأخيراً، تُسَجَّل هجرة محدودة إلى المنطقة العربية من أوقيانوسيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وأوروبا وأمريكا الشمالية.

استضافت المنطقة العربية بشكل متزايد المهاجرين واللاجئين، مع أن وتيرة الزيادة هذه تتباطأ قليلاً. فقد استضافت المنطقة 13.6 مليون مهاجر ولاجئ دولي في عام 1990، ما يمثل حوالي 9 في المائة من الإجمالي العالمي، وارتفعت هذه النسبة إلى 44.5 مليون في عام 2024، أو 15 في المائة من الإجمالي العالمي.

في عام 2024، شكّل المهاجرون من وسط وجنوب آسيا ما يقارب نصف عدد المهاجرين الوافدين إلى المنطقة، حيث تجاوزت نسبتهم 41 في المائة (أكثر من 18.4 مليون مهاجر)، ارتفاعاً من 27.9 في المائة في

الجدول 11. الأصول الإقليمية (النسب) للمهاجرين واللاجئين إلى المنطقة العربية، 1990-2024 (بالنسبة المئوية)

إلى المنطقة العربية من:	1990	2000	2010	2020	2024
أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى	15.1	6.0	3.1	4.9	6.7
وسط وجنوب آسيا	27.9	32.0	38.3	41.4	41.3
شرق وجنوب شرق آسيا	8.3	9.2	7.2	6.3	6.2
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
أوقيانوسيا	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
أوروبا	3.3	2.5	1.5	1.2	1.1
أمريكا الشمالية	0.3	0.2	0.2	0.1	0.1
المنطقة العربية	35.3	41.7	43.6	41.8	40.7
أخرى	9.2	8.0	5.8	4.0	3.5

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025. ملاحظة: في مصفوفات الهجرة الثنائية المدخل، تمثل فئة "أخرى" المجموعة المتبقية من المهاجرين الذين يتعذر، على أساس البيانات المتاحة، تحديد البلدان/المناطق التي وفدوا منها.

الجدول 12. الأصول الإقليمية (بالأعداد المطلقة) للمهاجرين واللاجئين إلى المنطقة العربية، 1990-2024

إلى المنطقة العربية من:	1990	2000	2010	2020	2024
أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى	2,058,392	948,654	883,792	1,948,222	3,002,857
وسط وجنوب آسيا	3,799,533	5,066,146	10,783,654	16,586,590	18,403,356
شرق وجنوب شرق آسيا	1,135,368	1,461,706	2,035,227	2,529,043	2,747,347
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	1,101	1,030	1,182	1,491	1,550
أوقيانوسيا	1,768	1,070	1,541	1,963	1,919
أوروبا	449,608	388,501	416,714	487,510	499,909
أمريكا الشمالية	44,866	33,714	43,689	53,204	55,992
المنطقة العربية	4,814,439	6,606,089	12,280,909	16,717,312	18,145,852
أخرى	1,255,504	1,268,269	1,632,432	1,588,375	1,549,978
العالم	13,621,324	15,836,887	28,174,387	40,035,123	44,540,617

المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بأعداد المهاجرين الدوليين لعام 2025.

3. العمال المهاجرون

تعني الهجرة من أجل العمل انتقال الأفراد سعياً وراء فرص عمل أفضل. وغالباً ما تكون هذه الحركة مدفوعة بعوامل جذب ودفع اقتصادية، مثل الأمل في الحصول على أجور أعلى وظروف عمل أفضل، وتوفّر فرص مهنية في بلدان المقصد ونقص فرص العمل في بلدان المنشأ.

هذا ويساهم العمال المهاجرون بشكل كبير في اقتصادات البلدان المضيفة لهم من خلال سد فجوات المهارات وتعزيز الإنتاجية. ومع ذلك، قد يواجهون تحديات مثل التكيف الثقافي، والافتقار إلى العمل اللائق، والتمييز، والعقبات القانونية. وعلى الرغم من هذه التحديات، لا تزال الهجرة من أجل العمل استراتيجية رئيسية للكثيرين من الذين يسعون إلى تحسين سبل عيشهم وتأمين مستقبل أفضل لأنفسهم ولأسرهم.

واستناداً إلى التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية لعام 2024، استضافت 18 دولة عربية¹ 24.3 مليون عامل مهاجر في عام 2022، وهو ما يمثل 14.2 في المائة من 167.7 مليون عامل مهاجر على مستوى العالم². ففي عام 2022، شكّل المهاجرون الدوليون أكثر من ثلث (37.2 في المائة) القوى العاملة في البلدان العربية. وهذا العدد هو أكبر بكثير مما تسجله أي منطقة على مستوى العالم، وأعلى بكثير من المتوسط العالمي البالغ 4.7 في المائة. ويعمل العمال المهاجرون في المنطقة العربية في الغالب في قطاع الخدمات الذي يضم 69.8 في المائة من العاملين المهاجرين الذكور و93 في المائة من العاملات المهاجرات.

وفي المنطقة بُعد واضح عن التفاوت بين الجنسين في حركة القوى العاملة من المهاجرين. ففي عام 2022، لم تتجاوز نسبة العاملات المهاجرات في

المنطقة العربية 5.2 في المائة من إجمالي العاملات المهاجرات في العالم. مع ذلك، سجّلت المنطقة أعلى نسبة من العاملات المهاجرات ضمن القوى العاملة النسائية لديها، وصلت إلى 31.1 في المائة. ويظهر هذا التفاوت مستويات منخفضة عموماً لمشاركة المرأة في القوى العاملة في المنطقة، ويكشف عن قيود هيكلية تحدّ من مشاركتها في الاقتصاد، منها قلة الفرص المتاحة خارج اقتصاد الرعاية، والأعراف الاجتماعية والثقافية الراسخة، وقوانين العمل التقييدية، وغياب السياسات المراعية لبُعد الجنسين في سوق العمل.

وقد ارتفعت نسبة المهاجرين الدوليين العاملين في المنطقة من 64.2 في المائة إلى 67.3 في المائة بين عامي 2019 و2022³. وبعبارة أخرى، تمّ توظيف أكثر من اثنين من كل ثلاثة مهاجرين في المنطقة العربية، حيث انخفضت معدلات البطالة بين المهاجرين من 13.6 في المائة إلى 8.2 في المائة بين عامي 2019 و2022. وفي هذا الخصوص، سجلت البلدان العربية أعلى معدل للمشاركة في القوى العاملة بين المهاجرين، حيث يشارك فيها حوالي ثلاثة من كل أربعة مهاجرين (73.9 في المائة) في المنطقة.

وتُظهر البيانات على المستوى القطري اتجاهات أكثر تفصيلاً ودقة. ويعرض الجدول 13 أرقاماً عن 12 دولة عربية لديها بيانات عن التوظيف حسب الجنسية على مدى السنوات الخمس الماضية. وتسجّل الإمارات العربية المتحدة أعلى نسبة من الأجانب في القوى العاملة لديها، بلغت 99 في المائة في عام 2023. تليها قطر بنسبة 95 في المائة في عام 2021. بينما سجلت البحرين 79 في المائة في عام 2023، والمملكة العربية السعودية 75 في المائة في عام 2023، وعمان 68 في المائة في عام 2022، والأردن 41 في المائة في عام 2021، ولبنان 22 في المائة في عام 2019. وتسجّل البلدان العربية الخمسة الأخرى نسبة ضئيلة جداً من العمال الأجانب.

الجدول 13. التوظيف حسب الجنسية (آخر سنة تتوفر عنها البيانات)

إجمالي الأجانب (بالنسبة المئوية)	الأجانب	المواطنون	البلد (السنة)
68	1,707,300	801,800	عُمان (2022)
3	241,800	8,816,300	السودان (2022)
0.3	28,800	8,646,100	العراق (2021)
41	966,000	1,375,500	الأردن (2021)
1	1,600	230,600	جزر القمر (2021)
22	348,400	1,246,300	لبنان (2019)
0.9	8,900	1,027,300	الصومال (2019)
0.6	20,000	3,513,400	تونس (2019)
95	1,941,064	110,940	قطر (2021)
79	609,028	161,101	البحرين (2023)
75	11,597,971	3,857,097	المملكة العربية السعودية (2023)
99	5,829,377	79,000	الإمارات العربية المتحدة (2023)

المصادر: إحصاءات منظمة العمل الدولية والمكاتب الإحصائية الوطنية.

4. التعليم العالي والهجرة

وتُظهرُ البلدان العربية حركة وفود ومغادرة لأغراض التعليم أعلى من المتوسط العالمي، مع ارتفاع كلتا النسبتين في السنوات الأخيرة. وقد ارتفعت نسبة حركة المغادرة من 3 في المائة في عام 2009 إلى 4 في المائة في عام 2017. بينما ارتفعت نسبة حركة الوفود من 2 في المائة في عام 2006 إلى 3 في المائة في عام 2017. وفي حين أن متوسط نسبة حركة الوفود لا يزال منخفضاً في المنطقة العربية، فإن متوسط هذه الحركة في قطر (35 في المائة) والإمارات العربية المتحدة (49 في المائة) هو من أعلى المعدلات في جميع أنحاء العالم⁴.

(أ) بيانات حركة المغادرة

في عام 2022، غادر أكثر من 650,000 طالب دولة عربية لمتابعة التعليم العالي في مكان آخر. وتبرز اتجاهات عديدة عند تحليل البيانات على مستوى البلدان بمرور الوقت. ففي المنطقة، تسجل الجمهورية العربية السورية أكبر عدد من الطلاب

قد تؤثر متابعة الفرص التعليمية في الخارج بشكل كبير على آفاق حياة المرء. فمن خلال الهجرة، يمكن للطلاب الوصول إلى مجالات الدراسة المتخصصة والمؤسسات الأكاديمية التي قد تكون غير متوفرة في بلدان المنشأ. علاوة على ذلك، تعزز الدراسة في الخارج الكفاءة اللغوية ومهارات التفكير النقدي والقدرة على التكيف، مما يُعَدُّ الأفراد لتعقيدات عالم آخذ بالعولمة المتزايدة. وقد ارتفع عدد النساء المهاجرات للتعليم العالي، مما يعكس التحولات في أدوار الجنسين والوصول إلى الفرص التعليمية. وعلى الرغم من هذا التقدم، غالباً ما تواجه النساء تحديات فريدة من نوعها، بما في ذلك القيود الثقافية والمخاوف المتعلقة بالسلامة والتحيّزات القائمة على الجنس في كل من بلدانهم المنشأ والبلدان المضيفة. في نهاية المطاف، تزود الهجرة للتعليم العالي الطلاب بالمهارات والمعارف ووجهات النظر اللازمة للنجاح في مشهد عالمي يتزايد فيه الترابط والتنافس.

عامي 2017 و2022 مصر (+34,592) والمغرب (+23,006). في المقابل، شهدت المملكة العربية السعودية انخفاضاً ملحوظاً (-39,999) في عدد الطلاب المغادرين إلى الخارج للتعليم العالي في عام 2022 مقارنة بعام 2017.

المغادرين إلى الخارج، على مستوى التعليم العالي، بلغ 105,000 في عام 2022. وقد تأثرت هذه الأرقام بشكل كبير بالصراع المستمر في البلاد الذي دفع الكثيرين، بمن فيهم الطلاب، إلى المغادرة. وتشمل البلدان الأخرى التي شهدت زيادات هامة بين

الجدول 14. طلاب التعليم العالي المغادرون من المنطقة العربية، 2022-2017

تغيير 2022-2017	2022	2021	2020	2019	2018	2017	
8,201	33,277	31,192	30,447	28,219	26,809	25,076	الأردن
7,339	18,600	16,953	14,713	13,352	12,289	11,261	الإمارات العربية المتحدة
-1,004	4,897	5,192	5,296	5,267	5,824	5,901	البحرين
4,867	27,234	26,470	25,186	24,260	23,929	22,367	تونس
10,115	35,821	33,264	31,888	31,403	29,849	25,706	الجزائر
-848	6,917	6,972	7,191	7,591	7,538	7,765	جزر القمر
51,527	104,987	101,297	89,253	74,795	64,493	53,460	الجمهورية العربية السورية
902	4,399	4,181	3,808	3,662	3,608	3,497	جيبوتي
1,608	15,211	13,839	13,365	12,860	13,326	13,603	السودان
10,006	16,201	13,321	11,709	9,506	7,235	6,195	الصومال
13,639	44,824	45,180	41,371	35,085	32,644	31,185	العراق
321	16,607	15,987	15,757	15,820	16,309	16,286	عُمان
5,376	31,498	31,235	30,242	28,994	28,587	26,122	دولة فلسطين
-8	6,575	7,789	8,059	8,588	9,023	6,583	قطر
-254	22,767	24,098	24,403	24,207	24,699	23,021	الكويت
10,139	28,102	24,250	20,866	18,660	18,270	17,963	لبنان
-3,631	8,019	8,057	8,780	9,488	10,514	11,650	ليبيا
34,592	69,371	60,996	53,905	43,837	39,477	34,779	مصر
23,006	74,289	69,769	62,602	56,721	52,913	51,283	المغرب
-39,999	44,265	49,909	58,999	67,104	77,430	84,264	المملكة العربية السعودية
1,720	6,628	5,980	6,120	5,600	5,450	4,908	موريتانيا
11,012	36,031	35,400	39,328	39,862	26,657	25,019	اليمن
148,626	656,520	631,331	603,288	564,881	536,873	507,894	المنطقة العربية

المصدر: معهد اليونسكو للإحصاء.

(ب) بيانات حركة الوفود

عام 2020⁵. هذا وقد ارتفع عدد طلاب التعليم العالي الدوليين في لبنان بأكثر من الضعف من 19,000 في عام 2017 إلى أكثر من 40,000 في عام 2022، لكنه عاد فانخفض إلى 34,000 في عام 2023. كما شهدت مصر زيادة كبيرة، متجاوزة المملكة العربية السعودية كثاني أكثر الوجهات شعبية في المنطقة لطلاب التعليم العالي الدوليين في عام 2023، مع ما يقرب من 87,000 طالب، ارتفاعاً من 34,000 في عام 2020.

تستضيف دولة الإمارات العربية المتحدة أكبر عدد من الطلاب الدوليين على مستوى التعليم العالي في المنطقة العربية، حيث تخطى 237,000 طالب في عام 2023. كما شهدت البلاد أكبر زيادة في نسبة طلاب التعليم العالي الوافدين من الخارج، حيث ارتفعت من 43 في المائة في عام 2011 إلى 73 في المائة في

الجدول 15. طلاب التعليم العالي الوافدون إلى البلدان العربية، 2017-2023

2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	
—	38,875	39,225	41,124	39,625	40,544	44,802	39,577	الأردن
—	237,034	225,845	208,453	210,030	204,942	199,958	—	الإمارات العربية المتحدة
—	5,475	5,720	5,976	6,192	6,678	6,040	5,616	البحرين
—	9,496	8,642	8,337	8,337	—	6,035	6,370	تونس
—	3,618	7,724	9,517	8,582	8,300	8,503	8,546	الجزائر
—	—	—	—	—	—	—	—	جزر القمر
—	—	—	—	—	—	—	—	الجمهورية العربية السورية
—	—	—	—	—	—	—	—	جيبوتي
—	—	—	—	—	—	—	—	السودان
—	—	—	—	—	—	—	—	الصومال
—	—	—	—	—	—	—	—	العراق
—	3,149	—	3,502	3,493	3,384	3,263	3,044	عُمان
—	—	—	—	—	—	—	—	دولة فلسطين
—	18,762	17,017	15,392	13,712	12,332	11,515	11,034	قطر
—	—	—	—	—	—	—	—	الكويت
—	34,178	40,246	33,910	22,894	23,264	21,518	19,670	لبنان
—	—	—	—	—	—	—	—	ليبيا
51,649	86,848	69,828	—	34,198	—	—	—	مصر
—	25,252	23,584	23,437	24,226	22,096	20,410	20,121	المغرب
—	—	64,874	63,417	69,005	73,216	73,977	78,344	المملكة العربية السعودية
—	—	—	—	354	340	—	279	موريتانيا
—	—	—	—	—	—	—	—	اليمن

المصدر: معهد اليونسكو للإحصاء.

ملاحظة: نظراً لعدم اكتمال البيانات، لا يرد في الجدول 15 أي مجموع إقليمي.

5. التحويلات المالية

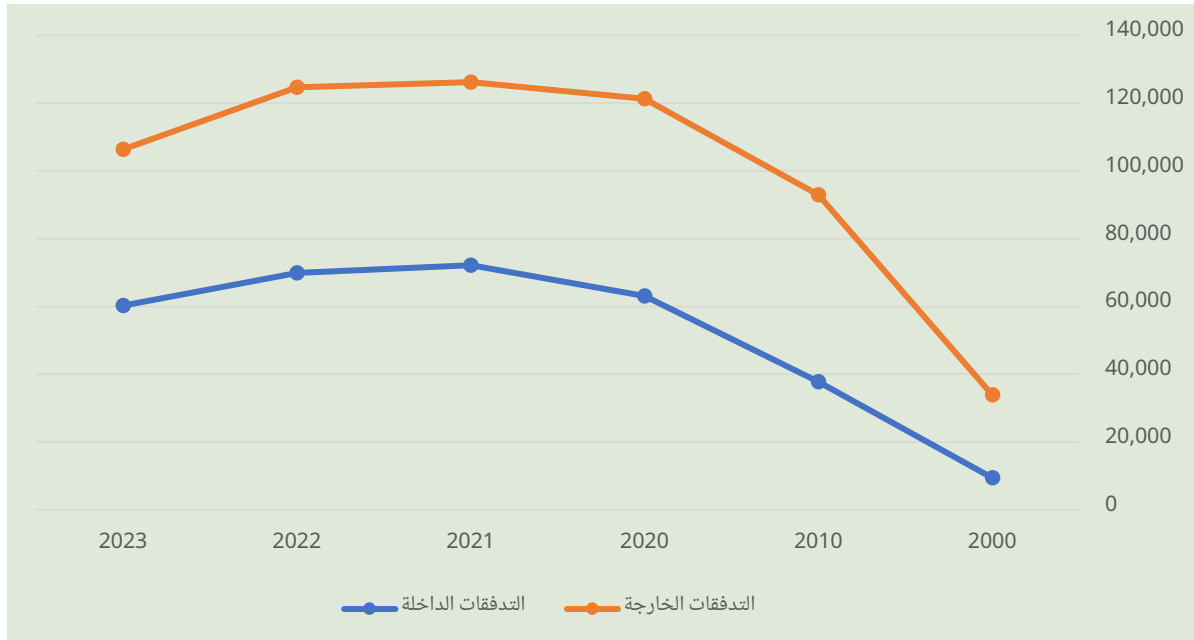
ومنذ عام 2000، زادت التدفقات المالية الداخلة إلى المنطقة بأكثر من 50 مليون دولار، والتدفقات الخارجة بأكثر من 70 مليون دولار. لكن كليهما انخفض بشكل ملموس في عام 2023 (14 و15 في المائة على التوالي) إلى ما دون مستويات عام 2020.

وتُعَدُّ المنطقة العربية مصدراً رئيسياً لتدفقات التحويلات المالية إلى الخارج التي تشكل نسبة 20 في المائة من الإجمالي العالمي، كما تعتمد على التدفقات إلى الداخل التي تشكل 7 في المائة من الإجمالي العالمي. ولا تزال المنطقة مصدراً صافياً للتحويلات المالية، حيث لا تزال التدفقات الخارجة تشكل ضعف التدفقات الداخلة. غير أن هذه الأرقام لا تشمل سوى التحويلات المسجلة رسمياً فتشكل تقديراً لا يرقى إلى مستوى التدفقات الحقيقية لأن الأرقام لا تشمل التحويلات المرسلة عبر القنوات غير الرسمية (الشكل 1).

تشكل التحويلات المالية قناة مباشرة وملموسة يدعم المهاجرون من خلالها التنمية في بلدانهم المنشأ. فهي، في المقام الأول، صناديق خاصة تدعم عائلات المهاجرين (ومجتمعاتهم) في بلدان المنشأ. وتؤدي هذه التدفقات المالية دوراً حاسماً في التخفيف من حدة الفقر وتعزيز التعليم وتحسين الرعاية الصحية في البلدان المنشأ للمستفيدين. أضيف إلى أنها تساهم في الاستقرار الاقتصادي والنمو من خلال توفير مصدر ثابت للعملة الأجنبية.

ولا تزال المنطقة العربية مرسلاً وملتقياً رئيسياً للتحويلات المالية، مما يؤكد ترابط البلدان العربية فيما بينها ومع المناطق الأخرى. وقد حدث ارتفاع كبير في التحويلات من وإلى المنطقة من حيث القيمة المطلقة والنسبية على السواء منذ مطلع القرن.

الشكل 1. تدفقات التحويلات المالية الداخلة والخارجة، 2023-2000



المصدر: World Bank, KNOMAD, June 2024.

أوجه القصور هذه أن تعرّز بشكل كبير الشمول المالي للمستفيدين، وتزيد من الأثر التنموي للتحويلات في المنطقة. ومع ذلك، شهدت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أكبر انخفاض في العالم في متوسط تكاليف التحويلات، من 7.17 في المائة في عام 2020 إلى 6.07 في المائة في عام 2024⁷.

ولا تزال تكاليف التحويلات المالية في المنطقة العربية مرتفعة نسبياً⁶، مما يشكل تحديات كبيرة للمهاجرين وأسرهم. ويرجع ذلك إلى مجموعة من العوامل، بما فيها المنافسة المحدودة بين شركات تحويل الأموال، وارتفاع رسوم صرف العملات الأجنبية، وتخلف البنية الأساسية المالية في بعض البلدان. ومن شأن معالجة

الجدول 16. إجمالي ونسب تدفقات التحويلات الداخلة من المنطقة العربية على مستوى البلدان، 2021

البلد	التدفقات الداخلة (بملايين الدولارات)	نسبة التدفقات الداخلة من المنطقة العربية (بالنسبة المئوية)
الأردن	5,162	76
الإمارات العربية المتحدة		
البحرين		
تونس	2,195	2
الجزائر	1,759	1
جزر القمر	243	3
الجمهورية العربية السورية		
جيبوتي	65	7
السودان	1,126	50
الصومال	1,735	19
العراق	600	25
عُمان	39	58
دولة فلسطين	3,393	96
قطر	859	51
الكويت	23	52
لبنان	6,394	28
ليبيا		
مصر	31,487	79
المغرب	10,705	1
المملكة العربية السعودية	295	26
موريتانيا	169	2
اليمن		

المصدر: World Bank, KNOMAD, Bilateral Remittance Matrix 2021, December 2022.
ملاحظة: الفراغات تعني غياب البيانات.

إن البعد الإقليمي لتدفقات التحويلات واضح أيضاً. فمن ناحية، تتلقى سبعة بلدان عربية (مصر والأردن والكويت وعمان ودولة فلسطين وقطر والسودان والكويت) أكثر من 50 في المائة من تحويلاتها من مهاجرين إلى بلدان عربية أخرى (الجدول 16). ومن ناحية أخرى، ترسل ثمانية بلدان عربية (الجزائر وجيبوتي والعراق والأردن ولبنان وليبيا والجمهورية العربية السورية واليمن) أكثر من 50 في المائة من التحويلات إلى بلدان عربية أخرى (الجدول 17). والأردن هو البلد الوحيد الذي يظهر في كلتا المجموعتين، مما يدل على دوره كمركز وملتق هام للتحويلات بين بلدان المنطقة. وتسلب هذه الأرقام الضوء على البعد الاقتصادي الهام للهجرة بين بلدان المنطقة والنزوح القسري.

الجدول 17. إجمالي ونسب تدفقات التحويلات الخارجة إلى المنطقة العربية على مستوى البلدان، 2021

البلد	التدفقات الخارجة (بملايين الدولارات)	نسبة التدفقات الخارجة إلى المنطقة العربية (بالنسبة المئوية)
الأردن	2,960	90
الإمارات العربية المتحدة	44,926	22
البحرين	4,192	23
تونس	192	17
الجزائر	79	73
جزر القمر	32	0
الجمهورية العربية السورية	508	100
جيبوتي	58	95
السودان	798	16
الصومال	5	0
العراق	186	96
عمان	9,886	9
دولة فلسطين	2,079	37
قطر	12,120	17
الكويت	15,678	27
لبنان	957	96
ليبيا	1,339	67
مصر	497	47
المغرب	688	6
المملكة العربية السعودية	46,954	24
موريتانيا	145	4
اليمن	188	98

المصدر: World Bank, KNOMAD, Bilateral Remittance Matrix 2021, December 2022.

أفضل عن حجم هذه التدفقات. ويوضح الشكل 2 تدفقات التحويلات المالية من عام 2023. ويعتمد العديد من البلدان العربية بشكل كبير على التحويلات المالية كنسبة من ناتجها المحلي الإجمالي. ولبنان هو الأكثر اعتماداً على هذه التحويلات، حيث بلغت التدفقات الداخلة حوالي 6.7 مليار دولار، أي ما يقرب من 31 في المائة من ناتجها المحلي الإجمالي. والبلدان العربية الأخرى التي تعتمد بشكل كبير على التحويلات هي جزر القمر (21 في المائة) واليمن (21 في المائة) ودولة فلسطين (19 في المائة) والصومال (15 في المائة). وأخيراً، على الرغم من أن التحويلات شكّلت 5 في المائة فقط من الناتج المحلي الإجمالي المصري في عام 2023، فإن 79 في المائة منها جاءت من المنطقة العربية.

هذا وتُعَدُّ التحويلات المالية من العمال المهاجرين مصدراً مهماً للدخل للعديد من الأسر، فهي تدعم نفقات الأسرة والتعليم والرعاية الصحية والشركات الصغيرة. وتؤكد الروابط الاقتصادية القوية داخل المنطقة على أهمية الحفاظ على سياسات قوية للعمالة والهجرة تسهّل تدفق التحويلات. وعلاوة على ذلك، يشير حجم التحويلات بين بلدان المنطقة إلى إمكانية تحسين التعاون والتكامل الاقتصادي بين البلدان العربية، مما قد يساعد على تشجيع هذه التدفقات المالية لتعزيز التنمية الإقليمية والقدرة على الصمود الاقتصادي.

ويمكن أن تعطي تدفقات التحويلات إلى الداخل والخارج كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي فكرة

الشكل 2. إجمالي التدفقات الداخلة للتحويلات المالية بملايين الدولارات وكنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، 2023



المصدر: حسابات الإسكوا باستخدام بيانات من البنك الدولي، شراكة للمعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية، حزيران/يونيو 2024.

دولار من الكويت، وحوالي 12 مليار دولار من قطر. ثانياً، لبنان هو أكبر مرسِل للتحويلات كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، حيث تجاوزت التحويلات المرسلة من البلاد 1.7 مليار دولار، أي أكثر من 8 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وأخيراً، فإن البلدان العربية الأخرى لديها نسب ضئيلة من التحويلات الخارجة كنسبة من ناتجها المحلي الإجمالي.

يوضح الجدول 18 تدفقات التحويلات الخارجة في عام 2023 كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، ويكشف عن عدد من الملاحظات اللافتة. أولاً، المهاجرون في منطقة مجلس التعاون الخليجي هم الذين يرسلون التحويلات المالية الأكبر في المنطقة العربية. فهم يحوّلون أكثر من 38 مليار دولار من المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة، وحوالي 13 مليار

الجدول 18. إجمالي التدفقات الخارجة للتحويلات المالية بملايين الدولارات وكنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، 2023

البلد	بملايين الدولارات الأمريكية	كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي
الأردن	522	
الإمارات العربية المتحدة	38,500	8
البحرين	2,663	6
تونس	42	
الجزائر	75	0.0
جزر القمر	4	0.3
الجمهورية العربية السورية	0	0
جيبوتي	2	0.05
السودان ^أ	247	
الصومال	0	0
العراق ^أ	633	
عُمان ^أ	9,071	
دولة فلسطين	9	0.1
قطر	11,774	5
الكويت	12,680	8
لبنان	1,775	8
ليبيا ^ب	900	
مصر	334	0.1
المغرب	145	0.1
المملكة العربية السعودية	38,394	4
موريتانيا ^أ	23	
اليمن	0	0
المنطقة العربية	106,355	

المصدر: World Bank, KNOMAD, June 2024.

أ. بيانات عام 2022.

ب. بيانات عام 2021.

6. النزوح الداخلي

يتعرض النازحون داخلياً للمخاطر بوتيرة متزايدة وقد يجدون صعوبة، في المناطق التي ينتقلون إليها، في الوصول إلى الخدمات الأساسية التي قد يحول دونها أحياناً التسجيل المدني والتوثيق. وقد نزح، على الصعيد العالمي، 75.9 مليون شخص داخلياً في عام 2023⁸، 7.7 مليون منهم بسبب الكوارث و68.3 مليون بسبب النزاعات والعنف. وفي عام 2023، استضافت المنطقة العربية أكثر من ثلث النازحين داخلياً في العالم.

وارتفع العدد الإجمالي للنازحين داخلياً في المنطقة ثلاث مرات تقريباً من أقل بقليل من 10 ملايين في عام 2010 إلى أكثر من 28 مليوناً في عام 2023 (الجدول 19). واشتد هذا الاتجاه في السنوات الأخيرة بزيادة تتخطى 7.5 مليون بين عامي 2022 و2023. وتسلب الأعداد المتزايدة من النازحين الضوء على الحاجة الملحة إلى استجابات إنسانية وتنموية فعالة واستراتيجيات طويلة الأجل لمعالجة الأسباب الجذرية للنزوح وضمان حماية النازحين داخلياً ودعم عودتهم في نهاية المطاف.

ولا تزال الصراعات في العراق والصومال والسودان والجمهورية العربية السورية واليمن تتسبب بنزوح جماعي لملايين الأشخاص سنوياً. وكانت الزيادة الأكبر في عدد النازحين داخلياً في عام 2023 في السودان، حيث سُجِّل أكثر من 9 ملايين نازح داخلياً في عام 2023 مقارنة بـ 3.8 مليون في عام 2022 (الجدول 20). وأدى الاحتلال في دولة فلسطين إلى نزوح 31.9 في المائة من السكان الفلسطينيين داخلياً بحلول عام 2023. تليها عن كثب الجمهورية العربية السورية التي نزح داخلياً فيها ما يقرب من 31.5 في المائة من سكانها بسبب النزاع والعنف بحلول عام 2023. وسُجِّل الصومال ثالث أعلى نسبة من النازحين داخلياً في المنطقة العربية بنسبة 21.4 في المائة في عام 2023⁹. وتؤكد هذه الأرقام على الأزمات الإنسانية الحادة والمستمرة في هذه البلدان، وتسلب الضوء على الحاجة إلى المساعدة الدولية وجهود تسوية النزاعات والحلول المستدامة لدعم النازحين داخلياً وتحقيق الاستقرار في المناطق المتضررة.

الجدول 19. عدد النازحين داخلياً في المنطقة العربية، 2013-2023 (بالملايين)

2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	النازحون داخلياً (بالملايين)
28.0	20.4	18.6	17.9	17.5	15.6	14.8	16.3	17.5	16.1	12.7	

المصدر: مركز رصد النزوح الداخلي.

الجدول 20. بلدان عربية مختارة تضم أكثر من مليون نازح داخلي، 2020-2023

2023		2022		2021		2020		الجمهورية العربية السورية
النسبة المئوية للسكان	المجموع	النسبة المئوية للسكان	المجموع	النسبة المئوية للسكان	المجموع	النسبة المئوية للسكان	المجموع	
31.5	7,248,000	31.3	6,865,000	31.2	6,662,000	31.7	6,568,000	
18.1	9,053,000	7.8	3,780,000	6.9	3,260,000	5.9	2,730,000	السودان

2023		2022		2021		2020		
النسبة المئوية للمؤيعة للسكان	المجموع	النسبة المئوية للمؤيعة للسكان	المجموع	النسبة المئوية للمؤيعة للسكان	المجموع	النسبة المئوية للمؤيعة للسكان	المجموع	
21.4	3,862,000	22.0	3,864,000	17.5	2,968,000	18.7	3,048,020	الصومال
2.8	1,259,000	2.8	1,238,000	2.8	1,207,000	2.9	1,224,000	العراق
31.9	1,710,000	0.2	12,000	0.2	12,000	2.6	131,000	دولة فلسطين
11.6	4,516,000	12.0	4,523,000	11.7	4,300,000	10.8	3,858,000	اليمن

المصدر: مركز رصد النزوح الداخلي وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة، التوقعات السكانية في العالم لعام 2024.

الإطار 1. أضواء على غزة ولبنان والسودان

تسببت الحرب على غزة في نزوح داخلي جماعي، مما أدى إلى تفاقم الوضع الإنساني في المنطقة. فقد أجبر ملايين الفلسطينيين على الفرار من منازلهم بحثاً عن مأوى في ملاجئ ومدارس مكتظة ولدى الأقارب. وأدى هذا النزوح إلى إجهاد الموارد الشحيحة أصلاً، بما فيها الغذاء والماء والإمدادات الطبية، مما فاقم الأزمة الإنسانية. وقد حال التهديد المستمر بالعنف، مقروناً بتدمير البنية الأساسية، دون حصول العديد من العائلات على الضروريات الأساسية، مما تسبب في كارثة إنسانية غير مسبوقة. ومن حيث الأرقام، تبين وفقاً لمركز رصد النزوح الداخلي أن حوالي 83 في المائة من الأشخاص (7.1 مليون) في غزة كانوا يعيشون في حالة نزوح داخلي بحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2023. واعتباراً من تموز/يوليو 2024، بلغ هذا العدد 9.1 مليون شخص، حسب الأونروا، مما يعني أن 9 من كل 10 أشخاص في غزة كانوا نازحين داخلياً. وبعد أشهر قليلة من بدء الحرب، كان 93 في المائة من سكان غزة يواجهون مستويات حادة من انعدام الأمن الغذائي، وفقاً للتصنيف المرحلي المتكامل للأمن الغذائي. وعلاوة على ذلك، تضرر أو دُمر أكثر من 60 في المائة من المساكن في غزة، مما قد يعقّد أكثر فأكثر أي جهود رامية إلى إعادة الإعمار متى هدأ الصراع. وفي السيناريو الأكثر تفاؤلاً، قد تستغرق إعادة بناء الوحدات السكنية التي تم تدميرها حتى عام 2040^أ.

وقد خلّفت الحرب على غزة آثارها على المنطقة برمتها بشكل عام، ولكن على لبنان، بشكل خاص، البلد الذي كان، في عام 2023، قد استضاف أكبر عدد من اللاجئين بالنسبة للفرد على مستوى العالم. فبحلول 30 تشرين الأول/أكتوبر 2024، سجّل لبنان 613,779 نازحاً داخلياً، 35 في المائة منهم من الأطفال (دون سن 18 عاماً)^ب. كما أدى النزاع إلى تعطيل حاد في الخدمات الأساسية وإلحاق أضرار جسيمة بالبنية التحتية الحيوية، ما زاد من تعقيد الجهود الرامية إلى دعم النازحين داخلياً. وقد أدى هذا النزوح الداخلي الجماعي، إلى جانب الأزمات الأخرى المستمرة في لبنان، إلى تفاقم الاحتياجات الإنسانية وهو يتحوّل بسرعة إلى أزمة إنسانية.

أما في السودان، فتستمر الحرب الأهلية في تشريد ملايين الأشخاص داخل البلاد، مما يجعلها أكبر أزمة نازحين داخلياً في جميع أنحاء العالم، حيث يوجد واحد من كل ثمانية نازحين داخلياً على مستوى العالم في السودان. وقد سجّل السودان 8.2 مليون نازح داخلي قبل نيسان/أبريل 2023، و1.7 مليون نازح إضافي بين نيسان/أبريل 2023 وأيار/مايو 2024، أي ما يناهز مجموعه 10 ملايين نازح، 53 في المائة منهم تقريباً من الأطفال. وقد أجبر المدنيون على الفرار من منازلهم هرباً من العنف، فأنتهى المطاف بهم غالباً في مخيمات مكتظة حيث الوصول إلى الغذاء والمياه النظيفة والرعاية الصحية وغيرها من الضروريات الأساسية محدود. وبالإضافة إلى ذلك، نزح أكثر من مليوني شخص دولياً من السودان إلى البلدان المجاورة.

أ. الإسكوا وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2024.

ب. الأونروا، 2024.

2. إدماج الهجرة فى السياسات الإنمائية

- الرسائل 3 بلدان عربية فقط لديها استراتيجيات وطنية بشأن الهجرة قائمة بذاتها وتشكّل أظراً شاملة تحدد نهجها في إدارة الهجرة.
- أقل من نصف البلدان العربية تدرج قضية المهاجرين في رؤاها أو خططها الوطنية للتنمية.
- خمسة بلدان عربية فقط تُدرج مادة في قانون العمل تحظر التمييز بين العمال على أساس الجنسية.
- تتخذ البلدان العربية خطوات لإدراج المهاجرين في خطط الضمان الاجتماعي الخاصة بها، ولكن لا تزال هناك مجالات تتطلب تحسيناً كبيراً.
- على الرغم من بعض الأمثلة الواعدة، فإن قوانين وسياسات التعليم والصحة في المنطقة العربية لا تتضمن عموماً إشارة صريحة إلى المهاجرين.

ألف. معلومات أساسية

لا يمكن معالجته من خلال قطاع واحد من السياسات الحكومية فقط".

يستعرض الفصل 2 مدى إدماج قضايا الهجرة والمهاجرين في أطر سياسات مختارة، وهي الاستراتيجيات الوطنية للهجرة، وخطط ورؤى التنمية الوطنية، وقوانين العمل وسياسات العمالة، وتشريعات وسياسات الحماية الاجتماعية، وقوانين وسياسات التعليم، والقوانين والسياسات الصحية.

وتتضمن المنهجية المستخدمة تحليلاً نوعياً لمحتوى السياسات المتعلقة بالتشريعات الرئيسية والخطط الحكومية. ولما كانت المصطلحات المستخدمة تختلف باختلاف البلدان العربية، فإن ذلك قد يعقد تحليل المحتوى. فالمهاجرون مثلاً يُشار إليهم على أنهم من غير رعايا الدولة، وأنهم أجانب أو غير مواطنين أو مغتربون. وفي سياق هذا الفصل، يُستخدم مصطلح "العمال المهاجرون" للإشارة إلى

يُعَدُّ إدماج الهجرة في أطر السياسات الإنمائية أمراً أساسياً لمواجهة التحديات وتسخير الفرص التي يتيحها التنقل البشري. وعلاوة على ذلك، فإن إدماج الاعتبارات المتعلقة بالمهاجرين والهجرة في جهود التنمية المحلية والوطنية وعبر مختلف السياسات القطاعية مثل العمالة والتعليم والحماية الاجتماعية، يحمي حقوق المهاجرين، ويعزّز شمولهم، ويحد من كراهية الأجانب، ويدعم التماسك الاجتماعي.

يدعو الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، الذي اعتمدته الغالبية العظمى من البلدان العربية¹⁰، إلى احترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان لجميع المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة¹¹. وتسُلِّط الفقرة 15 (ط) الضوء على أهمية إدماج الهجرة في السياسات عبر مختلف القطاعات، حيث تنص على أن "الهجرة واقع متعدد الأبعاد

باء. إدماج الهجرة في السياسات الإنمائية

1. سياسات الهجرة الوطنية

تتمتع بعض البلدان باستراتيجيات وطنية مستقلة للهجرة، تشكل أطراً شاملة تحدد نهجها في إدارة الهجرة. ويمكن لمثل هذه السياسات الشاملة أن تدعم الاتساق العمودي والأفقي للسياسات فتعكس نهجاً شاملاً للحكومة بأكملها. ومن خلال تحديد الأهداف والمسؤوليات وآليات التنسيق، يمكن للاستراتيجية المستقلة أن تعزز حوكمة الهجرة وتدعم التقدم نحو الهدف 10.7 من أهداف التنمية المستدامة.

3 بلدان عربية فقط من أصل 1322¹³ بلداً تبنت استراتيجية وطنية للهجرة. فالاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء في المغرب لعام 2014 تشمل المهاجرين واللاجئين على حد سواء. وتحدد 27 هدفاً و81 إجراءً في 11 مجالاً من مجالات البرنامج. وتشمل مجالات البرنامج الحصول على الخدمات الأساسية مثل التعليم والصحة والعمالة والإسكان، وكذلك التدريب المهني، والشباب، والترفيه والثقافة، بالإضافة إلى مجالات أكثر عمومية تتعلق بمكافحة الاتجار بالأشخاص، والتعاون الدولي، والحكم، والإطار التنظيمي. أما الاستراتيجية الوطنية لإدارة الهجرة في العراق لعام 2020، فتقدم التوجيه لكافة الجهات المعنية، بما فيها الحكومة والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية. وتركز على أربعة أركان رئيسية، وهي إدارة الهجرة والأطر القانونية؛ وبيانات الهجرة؛ والعودة وقبول العائدين وإعادة إدماجهم؛ والهجرة كمصدر للتنمية المستدامة. وهي تتضمن الملحق 4 حول مواءمة استراتيجية الهجرة مع رؤية العراق 2030. وأما الاستراتيجية الوطنية لمكافحة ومنع الهجرة غير الشرعية 2016-2026 لمصر، فتختلف عن الاستراتيجيتين السابقتين من حيث تركيزها على نطاق أضيق. فهي تهدف، كما توجي تسميتها، إلى منع

المهاجرين العاملين. ويتم تضمين مصطلحات أخرى عند الاستشهاد مباشرة بالسياسات.

غير أن بعض القيود تحدّد التحليل في هذا الفصل. أولاً، يقتصر التحليل على المهاجرين الدوليين، نظراً إلى أن اللاجئين والنازحين داخلياً غالباً ما يخضعون لقوانين وسياسات منفصلة. ثانياً، لا يركّز الفصل على مجالات السياسة العامة الأخرى ذات الصلة، كإمكانية اللجوء إلى العدالة، والسكن والملكية، والحق في حرية التجمع وتكوين الجمعيات. ثالثاً، يركّز تحليل المحتوى على سياسات رئيسية مختارة، بما فيها القوانين والخطط والاستراتيجيات المحددة أدناه، مع الإشارة إلى أن الحكومات لربما قد اعتمدت قوانين ومراسيم واستراتيجيات أخرى ذات صلة بالمهاجرين ولكنها ليست ضمن نطاق هذا الفصل. وأخيراً، لا يتناول التحليل تنفيذ التشريعات والسياسات. لذا يتخلّل التحليل، باعتباره لا ينظر في كيفية وضع هذه القوانين والسياسات موضع التنفيذ، ثغرات تحول دون فهم ما إذا كانت الأهداف المرجوة قد تحققت¹². وبالتالي، ينبغي أخذ هذا التحفظ بالاعتبار عند الاطلاع على أي ممارسات واعدة ترد في هذا الفصل.

السياسات التي شملها تحليل المحتوى:

- استراتيجيات الهجرة الوطنية والسياسات المتعلقة بالمغتربين.
- خطط ورؤى التنمية الوطنية.
- قوانين العمل والسياسات الوطنية المتعلقة بالعمالة التي اعتمدتها وزارات العمل.
- قوانين الحماية الاجتماعية والسياسات الوطنية المتعلقة بالحماية الاجتماعية التي اعتمدتها وزارات الشؤون الاجتماعية.
- قوانين التعليم والسياسات الوطنية المتعلقة بالتعليم التي اعتمدتها وزارات التربية والتعليم.
- القوانين الصحية والسياسات الوطنية التي اعتمدتها وزارات الصحة.

ويشمل ذلك ضمان حماية حقوق المهاجرين، وتعزيز اندماجهم الاجتماعي والاقتصادي، وتسخير مهاراتهم ومواهبهم لدفع النمو الاقتصادي والابتكار.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بالموضوع، لم تُجرَ حتى الآن مراجعة شاملة لكيفية إدماج البلدان العربية للهجرة والمهاجرين في خططها الإنمائية. ويكشف التحليل هنا أن البلدان العربية لم تعترف بعد بشكل كامل بإمكانية الهجرة في المساهمة في التنمية ولم تعطي الأولوية في خططها الإنمائية الوطنية. فثمان فقط من خطط التنمية الوطنية التي شملها البحث¹⁵ (البحرين والأردن والكويت وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والصومال والإمارات العربية المتحدة) تأتي على ذكر المهاجرين. وفي هذه الخطط، يتسع نطاق المصطلحات المستخدمة لتشمل المهاجرين. فتتراوح بين مقيمين ومهاجرين وعمال مهاجرين وغير مواطنين وقوى عاملة مغتربة.

(أ) إدماج المغتربين والمهاجرين في خطط التنمية الوطنية

يضمّ الشتات العربي مهنيين حائزين شهادات عليا وروّاد أعمال وعمال مهرة يمتلكون خبرات ومعرفة قيمة يمكن أن تساهم في مختلف القطاعات المحددة في خطط التنمية الوطنية، بما فيها التعليم والرعاية الصحية والبنية الأساسية والتنمية الاقتصادية.

ومن خلال إشراك المغتربين، يمكن للحكومات الاستفادة من موارد ومواهب مجتمعاتها في الشتات لدعم تنفيذ خطط التنمية الوطنية. وقد يشمل ذلك تسهيل استثمارات المغتربين، وتشجيع ريادة الأعمال والابتكار، وتعزيز المعرفة ونقل التكنولوجيا. ومع أن العديد من البلدان العربية لديها سياسات محددة متعلقة بالشتات كما هو مذكور أعلاه، إلا أن ثلاثة منها فقط (لبنان والصومال وتونس) تعترف صراحة، في خطط التنمية الوطنية الخاصة بها، بدور المغتربين في المساهمة في التنمية المستدامة.

الهجرة غير النظامية إلى مصر وحماية الفئات الضعيفة، بمن فيها الأطفال، المعرضة لخطر الاستغلال من قبل المهربين.

ونظراً للهجرة الكبيرة من المنطقة إلى الخارج، فقد اختارت بلدان عربية أخرى وضع سياسات محددة تستهدف المهاجرين¹⁴. فعلى سبيل المثال، تشير الاستراتيجية الخمسية وخطة العمل للمغتربين لعام 2019 في الأردن، في إطار أهدافها الاستراتيجية، إلى إمكانات مساهمة المغتربين في التنمية المستدامة في البلاد. في حين تشير سياسة التعامل مع المغتربين العراقيين خلال السنوات 2019-2022 إلى تسهيل تبادل رأس المال البشري للمغتربين، بما في ذلك في مجالات مثل التبادل الأكاديمي ونقل المهارات، فضلاً عن دور المهاجرين في تقديم الدعم المالي للتنمية العراقية. وتتضمن الاستراتيجية الوطنية للمغاربة المقيمين بالخارج 2015 للمغرب الأولويات الثلاث التالية: الحفاظ على هوية المغاربة المقيمين في الخارج، وحماية حقوقهم ومصالحهم، وتشجيع مساهمتهم في تنمية المغرب. وتهدف سياسة الشتات في الصومال لعام 2022 إلى تنسيق الجهود لإشراك المغتربين، وتوفير التوجيه للمبادرات التي تسهّل مشاركتهم في التنمية الوطنية.

2. خطط التنمية الوطنية

يُعَدُّ إدماج الهجرة في خطط التنمية الوطنية وسيلة فعالة للإقرار بترابط الهجرة والتنمية وتعزيزه. فخطط التنمية الوطنية تحدد عادة الأهداف والأولويات والسياسات الاستراتيجية للتنمية المستدامة خلال فترة محددة. ويتمّ تصميم هذه الأطر لمواجهة التحديات، مع الاستفادة من نقاط القوة والموارد والفرص. ومن خلال الاعتراف بالهجرة والمهاجرين وإدماجهم في برامج التنمية الوطنية، يمكن للبلدان العربية أن تتصدى بشكل أفضل للتحديات وتعزّز الفوائد المحتملة للهجرة من أجل التنمية المستدامة.

التحويلات المالية وإشراك المغتربين في التنمية

لبنان: الرؤية الاقتصادية (تم إطلاقها في عام 2018)

- الشتات النشط والمشارك: الاستفادة من شبكة المغتربين ذوي الإمكانيات العالية لدفع النمو الاقتصادي قُدماً من خلال مساهمتهم الاقتصادية، والوصول إلى أسواق التصدير، وتوجيه التحويلات المالية إلى مشاريع التنمية (ص. 56).

الصومال: خطة التنمية الوطنية من 2020 إلى 2024

- بلغ إجمالي التحويلات المالية، التي تُعدُّ مصدراً حيوياً للحد من المخاطر والاستثمارات، 4.1 مليار دولار في عام 2018 واستفاد منها ما يصل إلى 20 في المائة من السكان، وهو ما يمثل حوالي 37 في المائة من نفقاتهم الأسرية المقدَّرة (ص. 22).
- تشكل التحويلات المالية الواردة من الشتات الصومالي جانباً حيوياً من جوانب القدرة على الصمود بالنسبة إلى العديد من الأسر المعيشية (ص. 86).
- يعزى النمو الاقتصادي الصومالي إلى الاستهلاك الخاص الذي يُمَوِّل أساساً من تدفقات التحويلات المالية من الشتات (ص. 49).

تونس: رؤية 2035

- التونسيون في الخارج شركاء في التنمية: تعزيز مقومات المواطنة الكاملة للتونسيين المقيمين في الخارج وتعزيز مشاركتهم في جهود التنمية، خاصة من خلال العمل على تطوير نمط التحويلات المالية والاستثمارات لهذه الشريحة من التونسيين في الاقتصاد الوطني، مع الحرص على استقطاب الكفاءات العاملة في الخارج للاستفادة من خبراتها وتشجيعها (ص. 17-18).

(ب) إدماج العمال المهاجرين في خطط التنمية الوطنية

التنمية الوطنية الكويتية 2020-2025 مبادرة "استقطاب" لجذب رأس المال البشري ذي المستوى العالمي، نظراً إلى أن 15 في المائة فقط من العمال المهاجرين في البلاد حائزون على تعليم عالٍ وما فوق.

إن حماية حقوق الإنسان وحقوق العمل للمهاجرين، لا سيّما العمال المهاجرين، أمر حتمي لدعم الكرامة الإنسانية، وضمان العدالة الاجتماعية، وتعزيز مجتمعات شاملة ومتماسكة. ولكن خمس خطط تنمية وطنية عربية فقط (البحرين والأردن وقطر والمملكة العربية السعودية والصومال) تذكر على وجه التحديد حماية حقوق المهاجرين، ولا سيّما حقوق العمل الخاصة بهم.

سعت عدة بلدان عربية سعيّاً حثيثاً إلى إدماج المهاجرين في التنمية، مع التركيز على جذب العمال الأجانب ذوي المهارات العالية الذين يمكنهم تحفيز الاقتصادات العربية. فمن خلال اجتذاب هؤلاء ودمجهم بشكل استراتيجي، يمكن للمنطقة أن تدفع النمو الاقتصادي قُدماً، وتعزّز القدرة التنافسية، وترسخ نفسها كمركز عالمي للمواهب والابتكار. فعلى سبيل المثال، تهدف رؤية قطر الوطنية 2030 إلى زيادة نسبة العمال الوافدين ذوي المهارات العالية في القوى العاملة إلى 20 في المائة على الأقل بحلول عام 2022. وبالمثل، تتضمن خطة

حماية حقوق المهاجرين

- تساوي الرؤية الاقتصادية 2030 للبحرين بين المواطنين والمقيمين من حيث الوصول إلى رعاية صحية عالية الجودة والتمتع ببيئة معيشية مستدامة وجذابة.
- مع الاعتراف بالتحديات التي تفرضها الهجرة على إدارة المدن، تشير رؤية واستراتيجية الأردن 2025 إلى حماية حقوق عمل المهاجرين واللاجئين وظروفه.
- تستهدف رؤية قطر الوطنية 2030 إشراك العمال المهاجرين لضمان قوى عاملة قادرة ومندفعة مع التأكيد على حماية حقوقهم وتأمين سلامتهم والاحتفاظ بالمتميزين منهم.
- لاستقطاب المواهب في إطار رؤية 2030، تنوي المملكة العربية السعودية السعي إلى تحسين ظروف المعيشة والعمل لغير السعوديين، من خلال توسيع قدرتهم على تملك العقارات في مناطق معينة، وتحسين نوعية حياتهم، والسماح بإنشاء المزيد من المدارس الخاصة، واعتماد نظام فعال وبسيط لإصدار التأشيرات وتصاريح الإقامة.
- تهدف خطة التنمية الوطنية الصومالية 2020-2024 إلى حماية حقوق العمال المهاجرين، ولا سيما المهاجرات، وتعزيز تنمية مهاراتهم.

3. قوانين العمل

وريادة الأعمال وغيرها. كما أنهم يساهمون في الاستقرار الاقتصادي والمالي في بلدان المقصد من خلال مساهماتهم الاستهلاكية والضريبية. ومع ذلك، غالباً ما يتم إغفال المساهمات الإيجابية التي يمكن أن يقدمها العمال المهاجرون وأسرههم. هذا وإن عدم وجود مسارات هجرة آمنة ومنظمة ومنظمة أدى إلى تزايد العمال المهاجرين في أوضاع غير نظامية؛ ومن الأرجح أن يكون هؤلاء عرضة للاستبعاد والإغفال.

على الرغم من أن الناس يهاجرون لأسباب عديدة، إلا أن تأمين وظائف أفضل وعمل لائق هو أحد الدوافع الرئيسية للهجرة من وإلى المنطقة العربية. لكن المهاجرين يجلبون المواهب والتنوع الاجتماعي والثقافي إلى المجتمعات التي يعملون ويقيمون فيها، والمهارات التي تشتد الحاجة إليها في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

الإطار 2. العمال الزراعيون المهاجرون

لا يزال موظفو القطاع الزراعي، على الرغم من أهميتهم بالنسبة للأمن الغذائي، من بين أكثر الفئات حرماناً واستبعاداً. فغالبيتهم العمال الزراعيين هم عمال غير نظاميين وبالتالي لا يستفيدون من حماية قوانين العمل^أ. ولدى عدد من البلدان العربية، بما فيها مصر والعراق والأردن ولبنان وليبيا وموريتانيا والسودان واليمن، قوانين عمل تستثني صراحة العمال الزراعيين، مخلفة إياهم عرضة للاستغلال وسوء المعاملة في قطاع محفوف أصلاً بالمخاطر المهنية ومبتل بالأجور المنخفضة والتمييز على أساس الجنس ووضع المهاجرين^ب. ولا تزال تكاليف التأمين الصحي، بما فيها المعاشات التقاعدية والتأمين الصحي، منخفضة بشكل خاص بين العاملين في الزراعة.

ويشكل العمال المهاجرون نسبة كبيرة من العمال الزراعيين في الأردن ولبنان وليبيا ومعظم بلدان مجلس التعاون الخليجي. كما يساهمون في القوى العاملة الزراعية، وإن بأعداد أقل، في مصر وموريتانيا والمغرب. إن هؤلاء العمال أساسيون في نظم الأغذية الزراعية، حيث يجلبون المهارات والعمالة التي تعزز الإنتاجية، في حين يشغلون الوظائف الموسمية والمنخفضة الأجور غير الجذابة للعمال المحليين. ويشمل المهاجرون في قطاع الزراعة الذكور والإناث ويمتد إلى كافة الفئات العمرية، بما في ذلك الأطفال، وهم يهاجرون عبر مسارات دائمة ومؤقتة وموسمية. ومن بينهم مهاجرون نظاميون وغير نظاميين وطالبو لجوء ولاجنون.

ويواجه العمال الزراعيون المهاجرون مجموعة من المخاطر. والتمييز في الأجور أو المستحقات لقاء أعمال مماثلة أمر شائع، لا سيما بالنسبة للنساء المهاجرات. ويعاني العديد من المهاجرين العاملين في الزراعة من ممارسات في العمل مسيئة واستغلالية، ويتعرضون لمخاطر السلامة والصحة المهنية، وللظروف المعيشية السيئة، ونقص خدمات التعليم والرعاية الصحية. وكثيراً ما تتعرض النساء والفتيات المهاجرات العاملات في الزراعة للعنف القائم على الجنس وللتحرش الجنسي^ج.

أ. Saoudi, 2022

ب. Sato and Mohamed, 2022

ج. Sala, 2018

تحليل المحتوى، على الأبعاد الثلاثة التالية المهمة لحماية العمل: الحماية من التمييز على أساس الجنسية؛ والمعاملة التفضيلية الممنوحة للعمال الوطنيين؛ واستثناء عمال المنازل من أحكام قانون العمل. ويختتم بالنظر في العديد من الأمثلة الواعدة.

(أ) الحماية من التمييز القائم على الجنسية

إن الحماية من جميع أشكال التمييز هي بُعد أساسي للنهج القائم على حقوق الإنسان في إدارة الهجرة. وهذا يتطلب من البلدان أن تحظر صراحة التمييز على أساس الجنسية في قوانين العمل الخاصة بها. ومع ذلك، فمن بين قوانين العمل التي شملتها الدراسة الاستقصائية في 22 بلداً عربياً، لم يُعثر إلا في خمسة بلدان فقط (جيبوتي والعراق وليبيا والجمهورية العربية السورية وتونس) على أحكام بعدم التمييز على أساس الجنسية، مما يجعل ممارسة أي نوع من التمييز في العمل ضد العمال المهاجرين أمراً غير قانوني. وبفضل هذه الأحكام الواسعة النطاق، يُمنح المهاجرون حقوق العمل نفسها التي يتمتع بها المواطنون.

باتت حالة العمال المهاجرين موضع اهتمام منذ نهاية الحرب العالمية الثانية، مع اعتماد أول وثيقة ملزمة قانونياً بشأن العمال المهاجرين في عام 1949، التي استُكمِلت بوثيقة أخرى في عام 1975. وفي عام 1972، أعرب المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة لأول مرة عن قلقه إزاء الاتجار بالأشخاص واستغلال العمال المهاجرين. وفي العام نفسه، أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة القرار رقم 2920، الذي أدان التمييز ضد العمال المهاجرين. وعلى مرّ السنين، بُذِلَ المزيد من الجهود العالمية لحماية حقوق العمال المهاجرين ورفاههم.

وفي هذا السياق، تعتبر قوانين العمل أساسية لحماية العمال المهاجرين. وهي تضع معايير دنيا للأجور وظروف العمل والمستحقات لضمان معاملة جميع العمال، المواطنين وغير المواطنين، معاملة عادلة ومنصفة من قِبل أرباب العمل، وحماية حقوق العمال المهاجرين وضمان تمكّنهم من العيش بكرامة في منازلهم الجديدة.

ويستعرض القسم التالي قوانين العمل في جميع البلدان العربية البالغ عددها 22 بلداً. فيركز، لإرشاد

مثال على مادة بعدم التمييز في قانون العمل

جيبوتي – قانون العمل لعام 2006

المادة 3: مع مراعاة الأحكام الصريحة لهذا القانون، أو لأي نص تشريعي أو تنظيمي يحمي النساء والأطفال والشباب، وكذلك الأحكام المتعلقة بوضع الأجانب، لا يجوز لأي صاحب عمل أن يميز على أساس الجنس أو السن أو العرق أو اللون أو الأصل الاجتماعي أو الجنسية أو النسب الوطني.

العربية المتحدة واليمن) أحكاماً في قوانين العمل الخاصة بها "لحماية" نتائج العمالة الوطنية. ويمكن أن تتخذ الأحكام المتعلقة بالعمال الوطنيين أشكالاً تختلف باختلاف البلد وسياساته العمالية. وهي تنطوي بشكل عام على دعم المواطنين لتولي العمل من خلال توفير الدعم في مجالات التوظيف والاختيار، والتعليم والتدريب، والإرشاد المهني، وأنظمة الحوافز لأرباب

(ب) إعطاء الأولوية لتوظيف القوى العاملة الوطنية

يمثل تحقيق التوازن بين احتياجات القوى العاملة الوطنية وفوائد سوق العمل المتنوع والشامل تحدياً معقداً. وقد أدرجت سبعة بلدان عربية (الأردن وليبيا وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات

ومحدودية الوصول إلى فرص تطوير المهارات. أضاف إلى أنهم لا يزالون، في معظم البلدان العربية، مستبغدين من الإصلاحات العمالية الأخيرة.

هذا وتحدد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين لعام 2011 (رقم 189)، التي لم يصدّق عليها بعد أي بلد عربي، المعايير الدنيا لمعاملة عمال المنازل، وتنصّ على أن هؤلاء يجب أن يتمتعوا بحقوق الإنسان الأساسية نفسها، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وشروط العمل المنصفة، وظروف العمل والمعيشة اللائقة، تماماً كتلك المتاحة للعمال بشكل عام. ومع ذلك، فإن 14 بلداً عربياً (الجزائر، والبحرين، ومصر، والأردن، والكويت، ولبنان، والمغرب، ودولة فلسطين، وقطر، والمملكة العربية السعودية، والسودان، والجمهورية العربية السورية، والإمارات العربية المتحدة، واليمن)، يستثني صراحة عمال المنازل من قوانين العمل الخاصة به. ومن بين الدول التي تدرجهم في قانون العمل، تجدر الإشارة إلى الحالة الليبية نظراً إلى أن ليبيا هي البلد العربي الوحيد الذي لديه أحكام حماية محددة لعمال المنازل في قانون العمل. ومع ذلك، تعتمد العديد من الدول العربية تشريعات خاصة تنظم العمالة المنزلية، نظراً إلى أن هؤلاء يعيشون في منازل أرباب العمل وهم جزء من مجالهم الخاص¹⁶. وفي حين أن هذا النهج له مزاياه الخاصة، إلا أن المعايير الدولية تشدد على أهمية إدراج عمال المنازل في قوانين العمل الشاملة أيضاً¹⁷.

العمل. وتستند غالبية هذه الأحكام في المنطقة العربية إلى النماذج المعتمدة في بلدان مجلس التعاون الخليجي. وتحدد الأحكام الأكثر شيوعاً الحد الأدنى للكويتا المخصّصة للموظفين الوطنيين (75 في المائة في ليبيا والمملكة العربية السعودية)، أو الحد الأقصى للكويتا المخصّصة للعمال المهاجرين (10 في المائة في اليمن). وفي بلدان أخرى، تحدد الكويتا من خلال تشريعات تكميلية. علاوة على ذلك، تتضمن بعض قوانين العمل أحكاماً تجعل من ممارسة المهاجرين مهناً معينة أمراً غير قانوني، كما هو الحال في مصر وقطر والمملكة العربية السعودية. وأخيراً، يمنح كل من الأردن والإمارات العربية المتحدة الأولوية القصوى للمواطنين العرب لشغل المناصب التي لا يمكن ملؤها من قبل المواطنين.

(ج) استثناء عمال المنازل من أحكام قانون العمل

يؤدي عمال المنازل دوراً حاسماً في دعم الأسر والاقتصادات في المنطقة العربية من خلال توفير الخدمات المنزلية الأساسية، بما فيها العمل كمدرّبات منازل وبستانيّين وطهاة وسائقين والعمل في رعاية الأطفال وأفراد الأسرة الأكبر سناً. لكنهم غالباً ما يواجهون تحديات جسيمة، بما في ذلك عوائق اللغة والطابع غير النظامي للعمل وظروف العمل غير المستقرة، وهم عرضة للاستغلال وسوء المعاملة، بما في ذلك الأجور المنخفضة، وساعات العمل الطويلة، ومحدودية الوصول إلى مستحقات الحماية الاجتماعية، والقيود المفروضة على حركتهم،

مثال على إدراج عمال المنازل في نطاق تشريعات العمل

ليبيا – قانون علاقات العمل 2010

المادة 93: يجب على رب العمل معاملة عامل المنزل معاملة إنسانية ولا يجوز له إهانته قولاً أو فعلاً. ولا يجوز لرب العمل تشغيل العامل المنزلي في أعمال مرهقة أو خطيرة وبطريقة مخالفة للعقد المبرم بين الطرفين.

المادة 99: لا يجوز لرب العمل التمييز بين العمال في منزله وغيرهم من فئات العمال، وتسري عليهم جميعاً كافة أحكام هذا القانون.

المادة 100: يجب على رب العمل أن يسمح لمفتش العمل بالتحقق من ظروف عمل ومعيشة العمال في منزله للتأكد من أنها تتوافق مع قوانين العمل وأنظمتها.

(د) ممارسات واعدة

أربعة بلدان من مجلس التعاون الخليجي (الإمارات العربية المتحدة والبحرين وقطر والمملكة العربية السعودية) تعديلات على قانون العمل الخاص بها تمكّن المهاجرين من تغيير رب العمل، بما يتماشى مع القوانين والأنظمة المعمول بها؛ وهو ما قد يساعد في مواجهة اختلال توازن القوى بين رب العمل والموظف كي لا يقع المهاجرون في وضع غير قانوني، أو يتم ترحيلهم إذا تركوا وظائفهم. ويتفق ذلك أيضاً مع معايير العمل الدولية التي تتناول العمل القسري والتمييز في التوظيف (اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمل القسري لعام 1930 (رقم 29)، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958 (رقم 111))، ومع الهدف 6 من الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية الآيل إلى تيسير التوظيف المنصف والأخلاقي وضمان الظروف التي تكفل العمل اللائق. ويدعو هذا الهدف الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إلى تطوير وتعزيز هجرة اليد العاملة وعمليات التوظيف المنصفة والأخلاقية، التي تسمح للمهاجرين بتغيير أرباب العمل وتعديل شروط أو مدة إقامتهم بالحد الأدنى من الأعباء الإدارية.

تزخر تشريعات العمل في أنحاء المنطقة العربية بالممارسات الواعدة. فعلى سبيل المثال، يسمح العراق صراحة للعمال المهاجرين بالاتصال بالمنظمات في بلدان المنشأ بهدف صريح هو ضمان معاملتهم المنصفة وتكافؤ الفرص. وهذا أمر بالغ الأهمية بالنظر إلى أن جزءاً من المخاطر التي يتعرّض لها العمال المهاجرون إنما يعود إلى الافتقار إلى أنظمة الدعم الاجتماعي في البلدان المضيفة لهم، وعدم إلمامهم بالثقافة وقوانين العمل. ومن خلال قوانين العمل الخاصة بهما، جعل الأردن وعمان مصادرة جواز سفر العامل أمراً غير قانوني. ولدى العديد من البلدان العربية الأخرى أحكام مماثلة، ولكن خارج قوانين العمل الخاصة بها¹⁸. فمصادرة وثائق السفر هي وسيلة يستخدمها أرباب العمل لممارسة السيطرة على العمال المهاجرين واستغلالهم. لذا، فإن حظر مصادرة الوثائق مهم حتى لا يشعر العمال بأنهم محتجزون في أماكن عملهم، وغير قادرين على ترك ظروف مسيئة أو استغلالية خوفاً من عدم إعادة جوازات سفرهم إليهم. بالإضافة إلى ذلك، أدخلت

أمثلة واعدة لدعم المهاجرين من خلال قوانين العمل

العراق – قانون العمل 2015

المادة 35: للوزارة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، كلاً على حدة، الحق في إقامة الاتصالات وتبادل المعلومات بصورة منتظمة مع الأطراف المناظرة لها في دول العمال الأجانب الأم أو الدول التي قديموا منها وعقد الاتفاقيات الثنائية بهدف متابعة شروط استخدام وظروف عمل هؤلاء العمال من كلا الطرفين بغية ضمان الاستخدام العادل والمساواة في الفرص والمعاملة.

عمان – قانون العمل 2023

المادة 6: لا يجوز لصاحب العمل أن يحتفظ بجواز سفر العامل أو وثائقه الخاصة، إلا بموافقة كتابية من العامل.

الأردن – قانون العمل 1996

المادة 77(ب): إضافة إلى أي عقوبة تنص عليها التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن أي مخالفة يرتكبها باستخدام أي عامل بصورة جبرية أو تحت التهديد أو بالاحتياط أو بالإكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة دينار ولا تزيد عن (1,000) ألف دينار.

الإطار 3. اتفاقية التعاون الفني بين قطر ومنظمة العمل الدولية

تعتمد قطر، كسائر بلدان مجلس التعاون الخليجي، اعتماداً كبيراً على العمال الوافدين، الذين يمثلون ما يقرب من 95 في المائة من القوى العاملة في البلاد. وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2017، وقّعت قطر اتفاقية تعاون فني مع منظمة العمل الدولية لدعم خطة إصلاح العمل الطموحة. وقد أدى ذلك إلى وضع قوانين جديدة لتسهيل تنقل العمال وإلغاء متطلبات تصاريح الخروج، وإدخال حد أدنى غير تمييزي للأجور، والتخفيف من مخاطر الإجهاد الحراري أثناء مزاولة العمل، ودعم صوت العمال وتعزيز تمثيلهم. بالإضافة إلى ذلك، تعمل منظمة العمل الدولية وشركاء آخرون مع الحكومة لتعزيز قدرة عدد من مؤسسات سوق العمل على ضمان التنفيذ الفعال لهذه القوانين، بما فيه صالح العمال وأرباب العمل على حد سواء. ويشمل ذلك المبادرات المستمرة لتعزيز التوظيف المنصف وحماية الأجور وإمكانية اللجوء إلى العدالة والامتثال لقانون العمل والحوار الاجتماعي وغير ذلك. وعلى الرغم من التحديات الكبيرة، فإن خطة إصلاح العمل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالاستراتيجية الإنمائية الوطنية الثالثة للبلاد 2020-2030، مما يعكس الطبيعة الطويلة الأمد لهذا المسعى.

المصدر: منظمة العمل الدولية، قطر.

أردنيين مدرّبين. وبالمثل، تسعى الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل الأردنية 2022-2025 إلى ضمان أن تكون العمالة غير الأردنية مكتملة للعمالة الأردنية، وليس بديلاً عنها. ولعل استراتيجية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية من بين الأكثر مراعاة للمهاجرين، نظراً إلى أنها لا تشير إلى العمال المهاجرين فحسب، بل تتضمن أيضاً هدفاً فرعياً محدداً (رقم 18) لتحسين ظروف العمل لهم.

وكما ذكر في مقدمة هذا الفصل، قد تختار البلدان في بعض الأحيان اعتماد سياسات محددة بالإضافة إلى قوانين العمل الخاصة بها، إلا أن هذه السياسات لم تتناولها الدراسة. ففي عام 2020، اعتمدت قطر، على سبيل المثال، قانوناً يحدد حداً أدنى غير تمييزي للأجور لجميع العاملين في القطاع الخاص، بما في ذلك عمال المنازل، بالإضافة إلى وضع خطة طموحة لإصلاح العمل (الإطار 3).

(هـ) السياسات والاستراتيجيات والخطط المتعلقة بالتوظيف والعمل

جيم. الحماية الاجتماعية

تُعنى الحماية الاجتماعية بالحوؤول دون وقوع الحوادث التي تؤثر سلباً على رفاه الناس وإدارتها والتغلب عليها. وهي تشمل مجموعة من السياسات والبرامج لمعالجة المخاطر وعدم المساواة. وهي ضرورية لضمان الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في أوقات عدم اليقين والصعوبة، وللحفاظ على مستويات المعيشة طوال دورة الحياة. ولكن غالباً ما يرتبط الحصول على بعض مستحقات الحماية الاجتماعية، وخاصة المعاشات التقاعدية والتأمين الصحي، بالعمل النظامي. ولما كان العديد من المهاجرين منخرطين في أعمال غير نظامية، فإنه

اعتمدت عشرة بلدان عربية (الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين وتونس والجزائر والصومال ودولة فلسطين وقطر والمغرب والمملكة العربية السعودية) استراتيجية أو سياسة أو خطة استراتيجية وطنية للعمل. وتكشف مراجعتها أنها تركز أساساً على العمالة الوطنية. فعلى سبيل المثال، تركز الخطة الوطنية لسوق العمل للأعوام 2023-2026 في البحرين على خلق فرص عمل جيدة للمواطنين لإتاحة أفضل خيارات التوظيف لهم، مع تقليص الفارق في الأجور بين العمال البحرينيين والأجانب. كما تركز الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في الأردن على استبدال الأجانب تدريجياً بعمال

مستحقات توفرها الحماية الاجتماعية، وهي معاشات الشيخوخة، والأمومة، والحماية من إصابات العمل، والمرض، والرعاية الطبية، والحماية من البطالة. وكما ذكر سابقاً، فإن أحد قيود هذه الدراسة يكمن في توفر الحماية من خلال تشريعات تكميلية أخرى، ولكن هذه التشريعات لم يتم تناولها في تحليل المحتوى.

وتتمتع خمسة بلدان عربية (الجزائر، والبحرين، والأردن، وليبيا، وموريتانيا) بأحكام عامة تحمي المهاجرين من التمييز على أساس الجنسية. وهي توفر حماية واسعة النطاق تغطي مجموعة كاملة من حقوق الحماية الاجتماعية المنصوص عليها في قوانين الحماية الاجتماعية.

غالباً ما يتم استقصاؤهم من الخطط حيثما وجدت، ما لم تكن هناك أحكام أو خطط محددة للعمال غير النظاميين تتاح للمهاجرين أيضاً.

هذا وقد تم الاعتراف بأهمية الحماية الاجتماعية للمهاجرين في الاتفاقيات الدولية أيضاً. لكن البيانات العالمية المستمدة من مؤشرات حوكمة الهجرة تُظهر أن 28 في المائة فقط من البلدان على مستوى العالم توفر لجميع المهاجرين فرصاً في الحصول على الحماية الاجتماعية متساوية مع المواطنين¹⁹.

يحلل هذا القسم قوانين الحماية الاجتماعية في البلدان العربية، وينظر على وجه التحديد في ستة

الحماية العامة من التمييز في الضمان الاجتماعي

الجزائر: القانون 83-11 المؤرخ 2 تموز/يوليو 1983 بشأن التأمينات الاجتماعية

المادة 6: ينطوي وجوباً تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيّاً كانت جنسيتهم.

البحرين: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم بقانون رقم 24 لسنة 1976

المادة 2: تسري أحكام هذا القانون إلزامياً على جميع العاملين دون أي تمييز في الجنس، أو الجنسية، أو السن.

الأردن: قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014

المادة (4): ألف – يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن أكمل ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية.

ليبيا: قانون رقم 13 لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي

المادة 1: الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع على الوجه المبين بهذا القانون لجميع المواطنين بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية وحماية للمقيمين فيها من غير المواطنين.

موريتانيا: القانون 67-039 المؤرخ 3 شباط/فبراير 1967 المتعلق بإنشاء نظام للضمان الاجتماعي، بصيغته المعدلة بالقانون 72-145 المؤرخ 18 تموز/يوليو 1972 والقانون 87-296 المؤرخ تشرين الثاني/نوفمبر 1987 بالقانون رقم 72-1455 المؤرخ 18 تموز/يوليو 1972 والأمر القانوني 87-296 المؤرخ 24 تشرين الثاني/نوفمبر 1987

المادة 2 – 1: الانتساب إلى نظام الضمان الاجتماعي المنصوص عليه في هذا القانون إلزامي للعمال الخاضعين لأحكام قانون العمل أو قانون البحرية التجارية، دون أي تمييز على أساس العرق أو الجنسية أو الجنس أو الأصل.

2. إصابة العمل

من خلال تقديم التعويضات والدعم للعمال المتضررين، تساعد الإعانات في حال إصابات العمل في تخفيف العبء الاقتصادي المرتبط بالحوادث والأمراض في مكان العمل، فتؤمن بالتالي حماية سبل عيش العمال والحوول دون وقوعهم في براثن الفقر. ويمكن أن تتجاوز هذه الحماية القانونية المدفوعات لمرة واحدة لتشمل معايير الصحة والسلامة المهنية، والأنظمة التي تتطلب من أرباب العمل توفير بيئة عمل آمنة. كما يمكنها أن تتجاوز احتياجات الإصابة المباشرة لتغطية خدمات الدعم وإعادة التأهيل لتمكين الموظفين المتضررين من التعافي من إصاباتهم والعودة إلى العمل بأمان. هذا وتتيح تسعة بلدان عربية (الجزائر، والبحرين، ومصر، والعراق، والأردن، وليبيا، وموريتانيا، وعمان، وتونس) صراحة استفادة المهاجرين من إعانات إصابات العمل.

3. المرض

إن توفير بديل للدخل خلال فترات المرض يمكن الأفراد من إعطاء الأولوية لصحتهم ورفاههم، دون أن يقلقوا بشأن فقدان الدخل أو عدم القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية. وتمتد أهمية إعانات المرض إلى ما هو أبعد من مجرد المساعدة المالية. فهي بمثابة آلية أساسية لحماية الصحة العامة والتخفيف من عواقب المرض الاجتماعية والاقتصادية. وتتيح ستة بلدان عربية فقط (الجزائر، ومصر، والعراق، وليبيا، وعمان، وتونس) إعانات المرض صراحة للمهاجرين. فعمان مثلاً تطبق بشكل إلزامي أحكام الإجازة المرضية على العمال غير العمانيين.

4. الرعاية الطبية

تعتبر إعانات الرعاية الطبية مكونات أساسية لنظم الحماية الاجتماعية، إذ تعزز الوصول إلى الرعاية الصحية والعدالة الصحية والحماية المالية والرعاية

وفي المنطقة خمسة بلدان (مصر، والعراق، ولبنان، والسودان، وتونس) تعتمد فيها الإعانات على أساس المعاملة بالمثل، أو هي متاحة فقط للمهاجرين الذين يقيمون في بلد المقصد. وكل حالة جديرة بالذكر لأسباب مختلفة، ولكن هذه البلدان كلها تقدم للمهاجرين تغطية حماية اجتماعية مشروطة إلى حد ما. فمصر تسمح باستثناءات من شرط المعاملة بالمثل "للمواطني الدول الصديقة" إذا رأى الرئيس ذلك مناسباً. ويحدد العراق أنه يُعمل بمبدأ المعاملة بالمثل متى يغادر المهاجر البلد. ويُدرج لبنان بند المعاملة بالمثل، لكنه يحدد أيضاً أنه ينطبق على إعانات معينة بموجب القانون 319 المتعلق بنظام التقاعد الجديد للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في لبنان. وينص السودان على أنه يمكن للأجانب الحصول على معاشات تقاعدية عندما يعودون إلى بلدان المنشأ إذا استمر مبدأ المعاملة بالمثل. وإلا أمكنهم تقاضي معاشهم التقاعدي، ولكن داخل الأراضي السودانية وبالعملة السودانية. وأخيراً، لا تدفع تونس الإعانات للمهاجرين إلا إذا بقوا في البلاد، أو إذا غادروا وكانت بلادهم تعامل التونسيين بالمثل.

1. معاشات الشيخوخة

تعتبر معاشات الشيخوخة حجر الأساس في نظم الحماية الاجتماعية، حيث توفر الدعم المالي الأساسي لعيش الشيخوخة بكرامة. إنها تمثل التزاماً بضمان تمتع الأفراد بتقاعد آمن بعد حياة من العمل. فبدون المعاشات التقاعدية، يتعرض العديد من المتقاعدين لخطر الوقوع في براثن الفقر، ولا سيما أولئك الذين يفتقرون إلى مصادر أخرى للدخل أو الإعالة الأسرية. وتتيح عشرة بلدان عربية (الجزائر، والبحرين، ومصر، والعراق، والأردن، ولبنان، وليبيا، وموريتانيا، والسودان، وتونس) للمهاجرين الاستفادة من معاشات الشيخوخة. فقانون الضمان الاجتماعي اللبناني ينص على أن العمال الأجانب يخضعون لنظام التقاعد نفسه الذي يخضع له المواطنون.

وتشير الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية لموريتانيا لعام 2013 إلى المهاجرين العائدين كفئة اجتماعية معرضة للمخطر وبشكل خاص للإقصاء والفقر المدقع نظراً لعدم استفادتهم من برامج الدعم الكافية. وتسعى إلى تحديد تدابير حماية اجتماعية أكثر ملائمة لدعم هذه الفئة وسواها. وهي تسعى، بشكل عام، إلى تعزيز تدابير حماية المهاجرين الذين يمرون عبر موريتانيا، ولا سيما النساء والأطفال، بالإضافة إلى تعزيز تنفيذ الاتفاقيات الدولية المتعلقة باللاجئين التي وقعتها الحكومة.

دال. الصحة

ليس حصول المهاجرين على الرعاية الصحية مسألة تتعلق بحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية فحسب، بل هو أيضاً ضروري لحماية الصحة العامة، وتعزيز الإنتاجية الاقتصادية والتماسك الاجتماعي. إن إدماج المهاجرين في الخطط الصحية يضمن حصولهم على خدمات الرعاية الصحية على قدم المساواة مع المواطنين. فغالباً ما يواجه المهاجرون عقبات في الحصول على الرعاية الصحية، بما فيها عوائق اللغة، ونقص الوثائق، والتمييز، والإنفاق الباهظ على الصحة من الجيوب الخاصة. ويساعد ضمان وصول المهاجرين المنصف إلى الرعاية الصحية على معالجة هذه العقبات، والحد من أوجه عدم المساواة الصحية بين المهاجرين والسكان الوطنيين. وبالإضافة إلى النظر في قوانين العمل التي غالباً ما تنص على التغطية الصحية، لا بد من تحليل القوانين والسياسات الصحية لتحديد ما إذا كانت تشمل أيضاً المهاجرين في أحكامها.

ومع ذلك، فإن بلداناً عربية قليلة توفر ضمانات صحية للمهاجرين في قوانينها الصحية. فالقانون البحريني رقم 23 لعام 2021 مثلاً يؤكد على إعفاء غير البحرينيين من دفع الرسوم الطبية للاستشارات العامة²⁰. علاوة على ذلك، يتمثل أحد أهداف رؤية

الوقائية. وتلزم ستة بلدان عربية (تونس، ومصر، والعراق، وليبيا، والمغرب، والجزائر) أرباب العمل بتوفير الرعاية الطبية للعمال المهاجرين عند الضرورة.

5. البطالة

تعتبر إعانات البطالة شبكات أمان اجتماعي هامة توفر المساعدة المالية للأفراد العاطلين عن العمل قسراً. فمن خلال توفير بديل للدخل، تُسهم في الوقاية من انعدام الأمن الاقتصادي. ولكن ثلاثة بلدان عربية فقط (الجزائر، والعراق، والمغرب) تتيح استفادة المهاجرين من هذه الإعانات. وهي تستند إلى الأحكام العامة المتعلقة بالحماية من التمييز المذكورة، وليس إلى أحكام محددة تتعلق بإعانات البطالة للمهاجرين.

6. الأمومة

تؤدي إعانات الأمومة دوراً هاماً في دعم صحة ورفاه الأمهات وأطفالهن الحديثي الولادة، وتسهيل الانتقال إلى حالة الأمومة، وتعزيز المساواة بين الجنسين والمشاركة في القوى العاملة. ويمكن أن تشمل الإعانات إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، وحماية العمل، وتغطية نفقات الرعاية الصحية، وترتيبات العمل المرنة، ودعم الرضاعة الطبيعية. وتتيح سبعة بلدان عربية (الجزائر، والعراق، والأردن، وموريتانيا، والمغرب، وعمان، وتونس) استفادة المهاجرين من إعانات الأمومة. ففي عُمان مثلاً، يُشار على وجه التحديد إلى إجازة الأمومة المدفوعة الأجر بالكامل لمدة 14 أسبوعاً للعاملات غير العُمانيات.

7. السياسات

من بين البلدان العربية، لا يُدرج سوى لبنان وموريتانيا المهاجرين في استراتيجياتهما الوطنية للحماية الاجتماعية. ففي عام 2023، أطلق لبنان الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، التي تشير صراحة إلى العمال المهاجرين وأسرهم.

خدمات الصحة العامة. فالاستراتيجية الوطنية المغربية للهجرة واللجوء تركّز على ضمان حصول المهاجرين (واللاجئين) على الرعاية الصحية في ظل الشروط نفسها المطبّقة على المغاربة. وفي جيبوتي، تشمل المبادرات الصحية المحددة للمهاجرين (واللاجئين) إجراء تقييمات صحية أولية، وضمان الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية الضرورية. وتوفّر موريتانيا إمكانية الحصول على الرعاية الصحية الأولية، بينما تتبنى جزر القمر نهجاً شاملاً بشأن الوصول إلى الرعاية الصحية حيث يتمتع المهاجرون بإمكانية الوصول إلى الرعاية الصحية التي تمّولها الحكومة، شأنهم في ذلك شأن مواطني جزر القمر.

البحرين الاقتصادية 2030 في توفير رعاية صحية عالية الجودة لجميع المقيمين من بحرينيين وغير بحرينيين²¹. وبالمثل، يتميز النظام الصحي في سلطنة عُمان بتغطيته الشاملة للمواطنين والمغتربين على حد سواء. وقد تمّ إدخال بوليصة التأمين الصحي الموحدة في عُمان في عام 2019، وهي تتطلب توفير تأمين طبي خاص للعمال المهاجرين.

الاستراتيجيات

لا تتضمن غالبية الاستراتيجيات الصحية في المنطقة العربية أحكاماً محددة بشأن حصول المهاجرين على

الإطار 4. مبادرة الأمم المتحدة الإقليمية لتعزيز صحة اللاجئين والمهاجرين ورفاههم

تفت المصادقة على استراتيجية تعزيز صحة ورفاه اللاجئين والمهاجرين وغيرهم من الفئات النازحة في إقليم شرق المتوسط، في الدورة التاسعة والستين للجنة الإقليمية لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط في تشرين الأول/أكتوبر 2022. ويتمثل الهدف الرئيسي للاستراتيجية في تحسين الصحة الإقليمية من خلال معالجة مسألة صحة ورفاه اللاجئين والمهاجرين والنازحين داخلياً ومجموعات النازحين الأخرى بطريقة شاملة ومتكاملة، كجزء من الجهود الكلية المبذولة للاستجابة للاحتياجات الصحية لعموم السكان في بيئة معيّنة. ويبلغ المعدل الإجمالي لتنفيذ الاستراتيجية حتى تاريخه 67 في المائة، مما يعكس تفاقماً قوياً في تلبية الاحتياجات الصحية للاجئين والمهاجرين والنازحين داخلياً وغيرهم من الفئات المشردة. وبلغت معدلات تنفيذ الهدف 1 من الاستراتيجية (إدماج اللاجئين والمهاجرين والنازحين داخلياً وغيرهم من الفئات المشردة في السياسات والاستراتيجيات والخطط الصحية الوطنية) 64 في المائة، مما يدل على أن الدول الأعضاء ومنظمة الصحة العالمية والشركاء قد أحرزوا تقدماً كبيراً في إدماج اللاجئين والمهاجرين والنازحين داخلياً وغيرهم من الفئات المشردة في السياسات والاستراتيجيات والخطط الصحية الوطنية.

المصدر: https://www.emro.who.int/refugees-migrants-health/strategy_to_promote_health_and_well-being_of_migrants_in_emr.pdf.

والبيانات من المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، <https://www.unhcr.org/refugee-statistics>. والبيانات محسوبة ومبوبة على أساس منطقة شرق البحر الأبيض المتوسط.

هاء. التعليم

المعلمين على مراعاة الاعتبارات الثقافية ومعالجة العوائق التي قد تحول دون الالتحاق أو الحضور، يمكن لسياسات التعليم أن تدعم تنمية المهاجرين وأطفالهم. ويمكن لسياسات التعليم الشامل للجميع أيضاً أن تزيد من احتمال انتقالهم إلى سوق العمل. علاوة على ذلك، قد يكون المهاجرون قد انقطعوا عن التعليم أو اكتساب المؤهلات من بلدانهم المنشأ، فلا يُعترف لهم في البلد

تؤدي سياسات التعليم دوراً أساسياً في ضمان نجاح المهاجرين وأطفالهم أكاديمياً وازدهارهم اجتماعياً. ويُعدّ الحصول على التعليم الجيد جانباً أساسياً من جوانب اندماج مجتمعات المهاجرين وحراكهم الاجتماعي. فمن خلال توفير الدعم اللغوي وتدريب

يتمتعون صراحة بإمكانية الوصول إلى التعليم في ثلاثة بلدان عربية (لبنان وعمان والإمارات العربية المتحدة). وتختلف هذه الأحكام بشكل كبير، فتتراوح بين التعليم المجاني في لبنان إلى إتاحة الوصول إلى التعليم في عُمان والإمارات العربية المتحدة. ففي الإمارات العربية المتحدة مثلاً، يُتاح التعليم المجاني للمواطنين في المؤسسات الحكومية حتى المستوى الجامعي، في حين يُسمح لغير المواطنين الالتحاق بالمدارس الحكومية مقابل رسوم. فالتعليم ليس مجانياً للمهاجرين. بالإضافة إلى ذلك، لا يمكن للأطفال المهاجرين الذين ليس لديهم إقامة سارية المفعول الوصول إلى التعليم.

المضيف بما حصلوه. فمن شأن السياسات التعليمية التي تتضمن آليات الاعتراف بالمكتسبات التعليمية والمهارات السابقة والتحقق من صحتها أن تيسر الاندماج السلس في نُظم التعليم. وأخيراً، حتى لو تمتع المهاجرون بإمكانية الحصول على التعليم، فقد يواجهون التمييز أو التحيز في الأوساط التربوية. ولمكافحة ذلك، يمكن أن تشمل السياسات التعليمية تدابير لمعالجة التمييز ومنعه، وتعزيز التنوع والإنصاف والشمول داخل المدارس والجامعات ومراكز التدريب المهني ومراكز التعليم غير النظامي.

ويكشف البحث الذي أجري لهذه الدراسة عن سياسات التعليم في المنطقة أن المهاجرين

الأحكام المتعلقة بحق المهاجرين في التعليم

العراق: تنص المادة 1 من قانون التعليم الإلزامي الاتحادي رقم 118 لسنة 1976، والمادة 11.1 من قانون وزارة التربية رقم 22 لسنة 2011 على أن التعليم على المستوى الابتدائي مجاني وإلزامي لجميع الأطفال.

لبنان: المرسوم 9706 الخاص بتنظيم شروط التعليم المجاني الإلزامي وتحديده (2022)

المادة 2: التعليم الأساسي المجاني ملزم لكل طفل في لبنان، دون تمييز أو تفرقة لأي سبب كان، وبخاصة بسبب جنسه، أو عمره، أو دينه، أو مذهبه، أو مكان سكنته، أو أصله الوطني أو الاجتماعي، أو ميول أو معتقدات ذويه السياسية أو الاقتصادية أو العقائدية، أو بسبب أي معوق يصيبه، أو أي خصائص أخرى غير القدرة على التعلم.

عُمان: مرسوم سلطاني رقم 31/2023 بإصدار قانون التعليم المدرسي

المادة 41: يجوز قبول الطلبة غير العُمانيين في المدارس الحكومية، كما يجوز قبول الطلبة العُمانيين في المدارس التي يدرس فيها أبناء الجاليات الأجنبية، وفقاً للضوابط التي تبينها اللائحة.

الإمارات العربية المتحدة: مرسوم بقانون اتحادي رقم 39 لسنة 2022 بشأن إلزامية التعليم

المادة 3:1. التعليم حق لكل مواطن أو من يصدر بمعاملتهم معاملة مواطني الدولة في قطاع التعليم بموجب قرار يصدر عن رئيس الدولة، وتوفره الدولة مجاناً في جميع مراحل داخل الدولة.

3:2. التعليم حق لكل مقيم في الدولة، وعلى القائم برعاية الطفل المقيم إلحاقه بالتعليم الابتدائي، وفقاً للضوابط المعتمدة في هذا الشأن لدى الوزارة بعد التنسيق مع الجهات التعليمية.

المادة 4: التعليم الإلزامي 1. يكون التعليم للمواطن إلزامياً بدءاً من المرحلة الابتدائية وحتى نهاية التعليم المدرسي، ويكون إلزامياً لغير المواطن حتى نهاية المرحلة الابتدائية.

الاستراتيجيات

إلى التعليم للأطفال غير الأردنيين، بمن فيهم الأطفال اللاجئين، وتحسين جودة التعليم.

وفي استراتيجيتها الوطنية للتعليم، تعرّز قطر الفرص المتاحة للمواطنين والمقيمين للاتحاق بالجامعات المحلية، وتركّز على مواءمة برامج التعليم مع متطلبات سوق العمل المتطورة. وهذا أمر مهم لا سيّما أن البلاد ترسّخ مكانتها كمركز للتعليم العالي في المنطقة.

وأخيراً، يؤيد السودان إنشاء مدارس مجتمعية للرعايا الأجانب، نظراً إلى أنهم قد يُستبعدون من التعليم العام بسبب عوامل مختلفة مثل عوائق اللغة.

و. تحليل الاتجاهات

تبرز، من خلال تحليل المحتوى، عدة اتجاهات جديدة بالملاحظة موجزة في المرفق 2 لهذا التقرير. أولاً، لا يوجد بلد عربي واحد يستوفي جميع شروط إدماج الهجرة في كافة المجالات. ثانياً، 20 بلداً عربياً من أصل 22 يدمج المهاجرين في بُعد واحد على الأقل. ثالثاً، البعد الوحيد الأكثر شيوعاً في المنطقة هو الاستثناء الصريح لعمال المنازل من قوانين العمل (في 14 بلداً)، وهو أمر يخالف مصلحة المهاجرين ويتعارض مع التوصيات الدولية. وأخيراً، تُسجل أبرز الثغرات في عدم اعتماد استراتيجيات وطنية للهجرة (ثلاثة بلدان فقط)، وفي عدم توفير التأمين ضد البطالة للمهاجرين (ثلاثة بلدان فقط).

فما زال اعتماد استراتيجيات وطنية للهجرة نادراً للغاية في المنطقة العربية على الرغم من اعتراف الدول العربية بالحاجة إلى مثل هذه السياسات في الاستعراضين الإقليميين الأول والثاني للاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية في المنطقة العربية. غير أن البلدان العربية بدأت ترى قيمة وضع سياسات شاملة تعالج الفرص والتحديات التي تطرحها تدفقات الهجرة. وتهدف الاستراتيجيات

لا يعني التحليل المقدم أعلاه أن المهاجرين لا يحصلون على التعليم العام في البلدان العربية الـ 18 المتبقية. فمع أن قانون التعليم في البحرين مثلاً ينص على أن "التعليم حق تكفله المملكة لجميع المواطنين"، إلا أن الاستراتيجية الوطنية للتعليم لوزارة التربية والتعليم تقدّم مزيداً من المعلومات حول التعليم، وتشير إلى مبدأ التعليم للجميع وتنص على أن الحكومة توفر تعليمًا مجانيًا عالي الجودة في المدارس الحكومية للبحرينيين والمقيمين.

وفي المغرب، الذي اعتمد استراتيجية وطنية للهجرة واللجوء²²، يخضع تسجيل الطلاب الأجانب المقيمين في المغرب الشروط ومعايير الاختيار نفسها المطبقة على المغاربة. علاوة على ذلك، تعرّز الاستراتيجية الوطنية للتعليم تعليم المغاربة المقيمين في الخارج.

أما في مصر، فيقتصر حصول الطلاب غير المصريين على التعليم العام على عدد قليل من الجنسيات، مثل مواطني السودان وجنوب السودان، واللاجئين السوريين واليمنيين، الذين يمكنهم الالتحاق بالمدارس الحكومية شأنهم شأن المصريين. وتُبدل الجهود لشمّل جنسيات أخرى، لكن العديد من الأطفال المهاجرين يعتمدون، في الوقت الحالي، على مؤسسات التعليم غير النظامي.

في غضون ذلك، تؤكد سياسة وزارة التربية في لبنان على الحاجة إلى توفير فرص تعليمية لجميع الأطفال، بغض النظر عن الجنسية، لضمان حصول كل طفل مقيم في لبنان على تعليم جيد.

وفي الأردن، يُعدّ إدماج الأطفال غير المواطنين في المدارس الحكومية مكوّنًا مهمًا في الخطة الاستراتيجية للتعليم 2018-2022. وهي تشير إلى الجهود المنهجية لتوسيع نطاق الوصول

لضمان حقوق العمل وحقوق الإنسان، بما في ذلك التصدي للتمييز وسوء المعاملة، وتحسين ظروف العمل، وتعزيز الحوار الاجتماعي، وتنفيذ الحماية القانونية اللازمة. ويُعدّ تعزيز الأطر التنظيمية وفقاً للمعايير الدولية، وضمان التنفيذ الفعّال للقوانين السارية، وتوفير قنوات ميسرة لمعالجة المظالم، خطوات حاسمة في هذا المسعى.

ومن بين 22 بلداً عربياً، وحدهما الجزائر والعراق تقدّمان صراحة إعانات الحماية الاجتماعية الستة التي يغطيها هذا التحليل لكل من المواطنين والمهاجرين على السواء من خلال قوانين الحماية الاجتماعية الخاصة بهما. أما تونس فتمنح المهاجرين إمكانية الحصول على خمس من الإعانات الست، باستثناء إعانات البطالة. ويقدم لبنان (معاشات الشيخوخة) والسودان (معاشات الشيخوخة) والمملكة العربية السعودية (إصابات العمل) واحدة فقط من الإعانات الست للمهاجرين. ولا تقدّم تسعة بلدان عربية (جزر القمر وجيبوتي والكويت ودولة فلسطين وقطر والصومال والجمهورية العربية السورية والإمارات العربية المتحدة واليمن) صراحة أيّاً من إعانات الحماية الاجتماعية الست للمهاجرين.

وتتخذ البلدان العربية خطوات لإدماج المهاجرين في خطط الضمان الاجتماعي الخاصة بها. ومع ذلك، لا تزال مجالات التحسين كبيرة، على الرغم من الإصلاحات الأخيرة. وهي تشمل إدماج العمال المهاجرين في قوانين الضمان الاجتماعي، ودراسة توقيع اتفاقيات مع البلدان الأخرى بشأن إمكانية نقل مستحقات الضمان الاجتماعي. وبالإضافة إلى الضمان الاجتماعي، لا بدّ من اعتماد إصلاحات عمالية أخرى، مثل إنهاء نظام الكفالة (الإطار 5)، الذي يربط العمال الوافدين برب العمل، ووضع لوائح محددة لتنظيم استقدام عمال المنازل. فمن خلال مواجهة هذه التحديات، يمكن للبلدان العربية خلق بيئة أكثر إنصافاً ودعماً للمهاجرين، مما يساهم في رفاههم وفي التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمنطقة.

في المنطقة إلى تعزيز مسارات الهجرة القانونية والأمنة، وحماية حقوق المهاجرين، وضمان مساهمة الهجرة في التنمية المستدامة في المنطقة. ويمكن أن يعزى هذا التحوّل إلى الاعتراف المتزايد بالآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للهجرة. كما يمكن أن تساعد الاستراتيجيات الوطنية للهجرة أيضاً على تيسير مزيد من الاتساق العمودي والأفقي للسياسات لتمثيل نهج حقيقي للحكومة بأكملها والمجتمع بأسره لإدارة الهجرة. والخبر الإيجابي هو أن توطيد التعاون بين البلدان العربية، إلى جانب الدعم المقدم من المنظمات الدولية، يعزّز نهجاً أكثر تنظيماً لإدارة الهجرة.

لقد أصبح إدماج الهجرة في خطط التنمية الوطنية في المنطقة العربية بارزاً بشكل متزايد، ومع ذلك لا يزال المجال واسعاً لمزيد من التقدم. وينطوي هذا النهج على مواءمة سياسات الهجرة مع الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وأهداف العمالة الوطنية لتسخير إمكانات الهجرة والمهاجرين في المساهمة في النمو الوطني. ومن المجالات المحددة التي تتطلب مزيداً من الاهتمام إدماج اعتبارات تدفق التحويلات في خطط التنمية الوطنية، من أجل تعظيم إمكاناتها للمساهمة في التنمية المستدامة. وبشكل عام، يعكس إدماج الديناميات المتعلقة بالهجرة في خطط التنمية الوطنية فهماً متزايداً للهجرة كعنصر حيوي للتنمية المستدامة في المنطقة العربية.

وعلى الرغم من أن العمال المهاجرين، ولا سيّما عمال المنازل، يقدمون خدمات أساسية ويشكّلون عنصراً أساسياً من عناصر الاقتصاد، فإنهم يحصلون على القليل من الحقوق والحماية، أو لا يحصلون عليها إطلاقاً، مما يعرضهم بشدة للاستغلال وانعدام الأمن في الدخل والصدمات الخارجية. وتتطلب تلبية احتياجاتها والتحديات التي يواجهونها جهوداً متضافرة من جانب الحكومات وأرباب العمل ونقابات العمال ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية

الإطار 5. الإصلاحات في نظام الكفالة

في حين أن أنظمة كفالة الهجرة شائعة في أجزاء كثيرة من العالم، فإن نوع ترتيبات الكفالة السائدة في دول الشرق الأوسط، والتي يشار إليها غالباً باسم نظام "الكفالة"، تحد بشدة من فرصة العمال المهاجرين لترك رب العمل، وتعرضهم لمخاطر انتهاك حقوق الإنسان واستغلال العمال، بما في ذلك إجبارهم على العمل القسري، وتعيق حركة المهاجرين في سوق العمل الداخلي. ويمكن تعريف التنقل الداخلي في سوق العمل على أنه قدرة العمال المهاجرين على إنهاء العمل أو التحول إلى رب عمل مختلف أو تجديد تصريح العمل أو مغادرة بلد المقصد دون موافقة رب العمل، بما في ذلك خلال فترة العقد.

ويمكن أن تؤدي إزالة القيود القائمة وتمكين المزيد من العمال المهاجرين من تغيير وظائفهم في بلد المقصد إلى تحقيق فوائد مهمة للأداء الفعال لأسواق العمل، وتقليل التكلفة والوقت اللازمين للتوظيف، وضمان مطابقة الوظائف بشكل أكثر فعالية. وقد ازدادت أولوية إضفاء المزيد من الدينامية والمرونة على سوق العمل، نتيجة جائحة كوفيد-19، في ظروف اضطر فيها بعض أرباب العمل إلى التخلي عن العمال بسبب الصعوبات المالية، بينما كافح آخرون لملء الوظائف الشاغرة بسبب القيود المفروضة على التوظيف على الصعيد الدولي.

هذا وقد شرع عدد من البلدان العربية في إجراء إصلاحات عميقة لتحقيق المزيد من المرونة في أسواق العمل، مع معالجة احتمالات إساءة المعاملة الناتجة من علاقة العمل غير المتوازنة. ومع ذلك، لا بدّ من مزيد من الإجراءات لتحسين التشريعات وضمان تنفيذها بفعالية. ومن الأمثلة على الإصلاحات البارزة ما يلي:

قطر: يمكن لجميع العمال، بمن فيهم عمال المنازل، تغيير أرباب العمل في نهاية فترة الاختبار البالغة ستة أشهر، بعد تقديم إشعار كتابي (شهر أو شهرين، حسب مدة خدمتهم)؛ أو خلال فترة الاختبار (شهر واحد من الإشعار)، وفي هذه الحالة يجب على رب العمل التالي أن يدفع لرب العمل الحالي تعويضاً لا يتجاوز شهرين من الأجر الأساسي للعامل^أ.

المملكة العربية السعودية: يمكن للعمال المشمولين بنظام العمل تغيير رب العمل بعد عام واحد من الخدمة، دون إذن رب العمل الأول. ويخضع هذا الحق لشروط معيّنة، بما في ذلك تقديم رب العمل الجديد عرض عمل، والامتنثال لفترة الإشعار. غير أن هذه الإصلاحات لا تشمل عمال المنازل وغيرهم من الذين يستثنىهم قانون العمل^ب.

أ. ILO, Labour reforms in Qatar: coming together around a shared vision, 2022.

ب. ILO, Country briefs of the regulatory frameworks governing migrant workers in the Arab States, 2023.

العربية أن تسخّر بشكل أفضل إمكانات سكانها المهاجرين، وأن تعزّز التماسك الاجتماعي والتنمية.

وبالمثل، فإن القوانين والسياسات الصحية في المنطقة العربية لا تشمل المهاجرين بشكل عام. وحيثما وجدت، فإنها تميل إلى التركيز على الوصول إلى الخدمات الصحية للاجئين بدلاً من التركيز على المهاجرين الدوليين. ولمعالجة هذه المسألة، لا بدّ من إصلاح شامل للسياسات، وزيادة الاستثمار في البنية الأساسية الصحية، وتطوير أنظمة صحية شاملة ومنصفة يمكنها تلبية احتياجات المهاجرين. وقد يستلزم ذلك إنشاء عيادات مخصصة أو وضع برامج توعية مصممة خصيصاً لمجموعات سكانية محددة

وعلى الرغم من بعض الأمثلة الإيجابية، فإن قوانين وسياسات التعليم في المنطقة العربية ما زالت ضعيفة من حيث إشراك المهاجرين. ويواجه العديد من الأطفال المهاجرين عوائق كبيرة في الوصول إلى التعليم الجيد، بما في ذلك اللغة والقيود القانونية والتحديات الاجتماعية والاقتصادية. ومع ذلك، لا تتوفر في المنطقة العربية إلا القليل من الأحكام المتعلقة بالتعليم الابتدائي الشامل الذي يستوعب خلفيات ثقافية متنوعة. لذا لا بدّ من إصلاح السياسات لضمان حصول جميع الأطفال، على قدم المساواة وبغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة، على التعليم على جميع المستويات وعلى الدعم اللازم للنجاح. فمن خلال معالجة هذه الثغرات، يمكن للمنطقة

لهم فهماً كاملاً ومن اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن علاجهم. أضيف إلى أن تعزيز ثقافة التسامح والتفاهم داخل أنظمة الرعاية الصحية والمجتمع الأوسع أمر بالغ الأهمية لتحسين النتائج الصحية للمهاجرين في المنطقة العربية.

من المهاجرين. كما يجب تدريب مقدمي الرعاية الصحية على التواصل الفعال مع المهاجرين، مع مراعاة عوائق اللغة والاختلافات الثقافية. فقد تساعد خدمات الترجمة الفورية مثلاً على ضمان أن يتمكن المهاجرون من فهم خيارات الرعاية الصحية المقدمة

3. الهجرة والمهارات ومستقبل العمل

- يؤدي مستقبل العمل السريع التغير باستمرار إلى تشكيل الهجرة من وإلى داخل المنطقة العربية.
- تتخلف البلدان العربية عن تزويد شعوبها بالمهارات التي يحتاجونها للنجاح في عالم العمل المتجدد.
- تساهم الهجرة في التخفيف من ضغوط العرض من اليد العاملة في بلدان المنشأ، وتساعد على سد الثغرات في المهارات في بلدان المقصد.
- لزيادة مساهمة العمال المهاجرين في التنمية إلى أقصى حد، تُدعى البلدان إلى تحسين استشراف المهارات، وتعزيز مهارات المهاجرين، وتحسين تقييمها والاعتراف بها، ودعم تنقل اليد العاملة، وإتاحة نقل المعرفة.

ألف. معلومات أساسية

ويسلّط الفصل الضوء أيضاً على أن امتلاك المهارات المناسبة هو عنصر أساسي سيحدد قدرة البلدان والأفراد على المنافسة والازدهار في عالم العمل الجديد هذا. ويركّز جزء كبير من هذا الفصل تركيزاً خاصاً على قضية تنمية المهارات، ودورها في ضمان أن تجد المنطقة العربية نفسها في الجانب الإيجابي من هذه التغيرات العالمية. ومع ذلك، يشير الفصل أيضاً إلى أن معظم البلدان العربية قد تخلفت عن ركب المنافسة العالمية على المهارات. ويُعتبر هذا التحليل الصريح ضرورياً لفهم ما على البلدان العربية أن تقوم به لتغيير مصيرها، وكيف يؤثر ذلك على أنماط الهجرة من المنطقة وإليها وداخلها.

كما يقدّم الفصل سرداً عن الدور التخفيفي الذي يمكن أن تؤديه تنمية المهارات وتنقل اليد العاملة بين العمال المهاجرين في إعداد بلدان المنشأ والمقصد لمواجهة الاضطراب المتوقع الناجم عن الرقمنة والأتمتة والذكاء الاصطناعي. أضيف إلى ذلك الحاجة إلى المهارات الخضراء الناتجة عن التغيرات البيئية والانتقال العادل، بما في ذلك المهارات في مجال

يتغير عالم العمل بسرعة، لا بل يمكن القول إنه يتغير بأسرع من أي وقت مضى. وهذا التغيير مدفوع بالتقدم التكنولوجي السريع، وظهور الذكاء الاصطناعي التوليدي، والمشهد البيئي السريع التغير نتيجة لتغير المناخ. وتحمل هذه التغيرات وعداً بفرص اقتصادية جديدة للبلدان التي يمكنها الاستفادة منها، في حين تواجه البلدان التي لا يسعها ذلك خطر التخلف عن الركب.

يركّز هذا الفصل على العلاقة بين الهجرة والتنمية من منظور المهارات ومستقبل العمل. ويسلّط الضوء على التغيرات التكنولوجية والبيئية التي تشكّل العمل في القرن الحادي والعشرين في جميع أنحاء العالم، وانعكاساتها على البلدان العربية²³. هذا وتؤثر التغيرات بشكل كبير على أنماط الهجرة مع سعي الناس إلى فرص اقتصادية جديدة، ومحاولتهم في الوقت نفسه تفادي العواقب السلبية للرقمنة/الأتمتة والتدهور البيئي.

عن نصف ذلك. واستمر الوضع كذلك بل لربما أمسى أسوأ نسبياً. ففي عام 2024، بلغت معدلات البطالة بين الشباب في المنطقة العربية 27 في المائة، أي أكثر من ضعف المتوسط العالمي البالغ 13 في المائة، وما يقارب ضعف معدل البطالة في المناطق الأخرى، مثل شرق آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي²⁵. وسجلت البطالة بين الشابات معدلات أعلى من ذلك، بلغت 38 في المائة، نجمت عن عدة عوامل، مثل غياب الوظائف أو ظروف العمل التي تُعتبر مقبولة اجتماعياً.

هذا وتمثل جودة التوظيف في جميع أنحاء المنطقة تحدياً. وتعاني معظم البلدان العربية من انتشار الوظائف ذات الأجور المنخفضة، مع ضعف آفاق التقدم الوظيفي ومستويات مرتفعة من العمل غير النظامي. وتفتقر الوظائف التي لا تحميها قوانين العمل بشكل جيد إلى التأمين الاجتماعي، وتكون عرضة للاستغلال. ويتطلع العاملون في القطاع غير النظامي إلى الهجرة لتحسين ظروفهم الاقتصادية. وبالنسبة للنساء العربيات، ليست الهجرة بمفردهن خياراً متاحاً كما هي بالنسبة إلى الرجال وذلك بسبب الأعراف الاجتماعية المحافظة. لذا، من المرجح أن تظل النساء العربيات عاطلات عن العمل أو يخترن الانسحاب من القوى العاملة تماماً بدلاً من العمل في الاقتصاد غير النظامي أو الهجرة.

الطاقة المتجددة وتدابير التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه، مثل الزراعة البيئية الخاضعة للرقابة، ومعالجة المياه، وإدارة النفايات، والاقتصادات الدائرية.

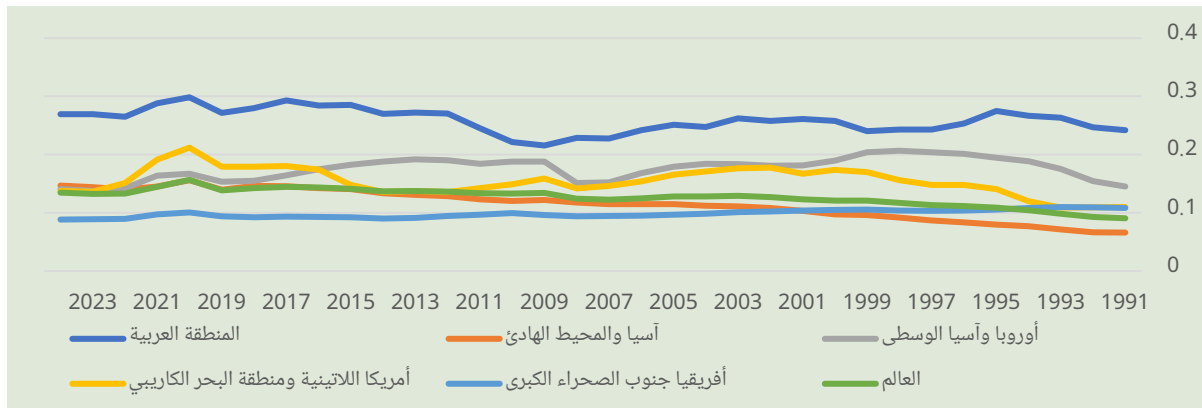
باء. دوافع الهجرة في المنطقة العربية

قدّم الفصل 1 من هذا التقرير تحليلاً شاملاً لاتجاهات وأنماط الهجرة المعقدة من المنطقة وإليها وداخلها. ويسعى هذا القسم إلى تفصيل الدوافع الرئيسية، بما فيها الدوافع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والديمقراطية والبيئية، التي تشكل الهجرة في المنطقة.

1. العوامل الاجتماعية والاقتصادية

في البلدان العربية غير المعززة للصراعات، يمكن القول إن المحرك الرئيسي للهجرة هو الافتقار إلى الفرص الاقتصادية. وينعكس ذلك في ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب (15-24 عاماً) في المنطقة²⁴، والتي كانت أعلى معدلات في جميع أنحاء العالم منذ أكثر من ثلاثة عقود. بين عامي 1991 و2023، تراوحت معدلات البطالة بين الشباب بين 21 و30 في المائة، مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يقل

الشكل 3. معدلات بطالة الشباب (بين 15 و24 عاماً)، 1991-2024



المصدر: ILOSTAT Explorer (accessed on 30 March 2024).

الشكل 4. حصة العمالة غير النظامية من مجموع العمالة (بالنسبة المئوية)



المصدر: ILO, Statistics on the informal economy.

بينما سُجِّلَت أدناها في قطر (0.3 في المائة) والإمارات العربية المتحدة (2 في المائة) والبحرين (5 في المائة)²⁷.

وحتى في بعض البلدان التي تشكّل مقصداً لليد العاملة، يواجه الشباب من المواطنين صعوبات في الانتقال إلى سوق العمل²⁸. وبين الشباب من مواطني بلدان مجلس التعاون الخليجي، لا تزال معدلات البطالة أعلى من معدلات البطالة العامة على المستوى الوطني على الرغم من انخفاضها في السنوات الأخيرة، حيث بلغت 14 في المائة في المملكة العربية السعودية و15 في المائة في الكويت في عام 2024. غير أن البطالة بين الشباب لا تزال مرتفعة، حيث بلغت 24 في المائة في المملكة العربية السعودية و29 في المائة في الكويت في العام نفسه²⁹. والمشكلة الرئيسية التي تواجه الشباب المواطنين لا تتمثل في نقص فرص العمل اللائقة بسبب اليد العاملة الوافدة، بل في عدم التطابق في المهارات والتوقعات بين

على الرغم من الاختلافات الكبيرة في الظروف الاقتصادية، يواجه الشباب في جميع البلدان العربية تقريباً صعوبات مماثلة في الانتقال إلى سوق العمل. فنُظِم التعليم الضعيف وغير المرنة والشديدة المركزية تُنتج طلاباً غير مستعدين للعمل نظراً لعدم كفاية أو ملائمة ما اكتسبوه من معارف ومهارات²⁶. وفي الوقت نفسه، لم يسجل القطاع الخاص نمواً كافياً في المنطقة ولم يخلق ما يكفي من الوظائف اللائقة في القطاع النظامي. وقد تمّ تقييد نشاط القطاع الخاص بسبب مزاحمة نشاط القطاع العام، وهيمنة الشركات الكبيرة التي تستفيد من الوصول المتميز إلى الفرص، وديناميات سوق العمل التي تؤثر العلاقات الشخصية على الكفاءة والابتكار.

ونتيجة لذلك، ترتفع معدلات البطالة بين الشباب، وتتفاوت بشكل كبير بين البلدان. فقد سُجِّلَت أعلى المعدلات في عام 2024 في جيبوتي (76 في المائة) والأردن (42 في المائة) وتونس (41 في المائة)،

الحصول على تأشيرات للهجرة، فإذا بهم يلجأون إلى قنوات غير مشروعة أو يسعون للحصول على وضع لاجئ. وهذا يقلل أكثر فأكثر من خياراتهم الاقتصادية.

وتتشكل النزاعات والاضطرابات الاجتماعية وهشاشة الدولة الدوافع الرئيسية للهجرة في المنطقة العربية. فمنذ عام 2010، شهدت غالبية البلدان العربية تغييراً سياسياً بسبب الاضطرابات الاجتماعية والانهايار الاقتصادي و/أو الصراع والحرب الأهلية؛ وكلها عوامل دافعة إلى الهجرة والنزوح. وحتى البلدان التي مرت بفترة قصيرة نسبياً من الاضطرابات الاجتماعية والتحول السياسي، مثل تونس، كافحت من أجل تطوير اقتصاداتها وخلق ما يكفي من فرص العمل اللائقة. وفي أحدث ما جاء في الباروميتر العربي (الموجة الثالثة عشرة)³¹، تتصدر تونس قائمة البلدان التي يرغب الشباب في الهجرة إليها (71 في المائة)، يليها لبنان (58 في المائة)، الذي يعاني من أزمة مالية طويلة الأمد واختلال عمل المؤسسات الحكومية منذ عام 2019. وقد أدى الصراع الإقليمي مع إسرائيل إلى تسريع الهجرة من البلاد، وهو اتجاه لم يظهر في الشكل 5.

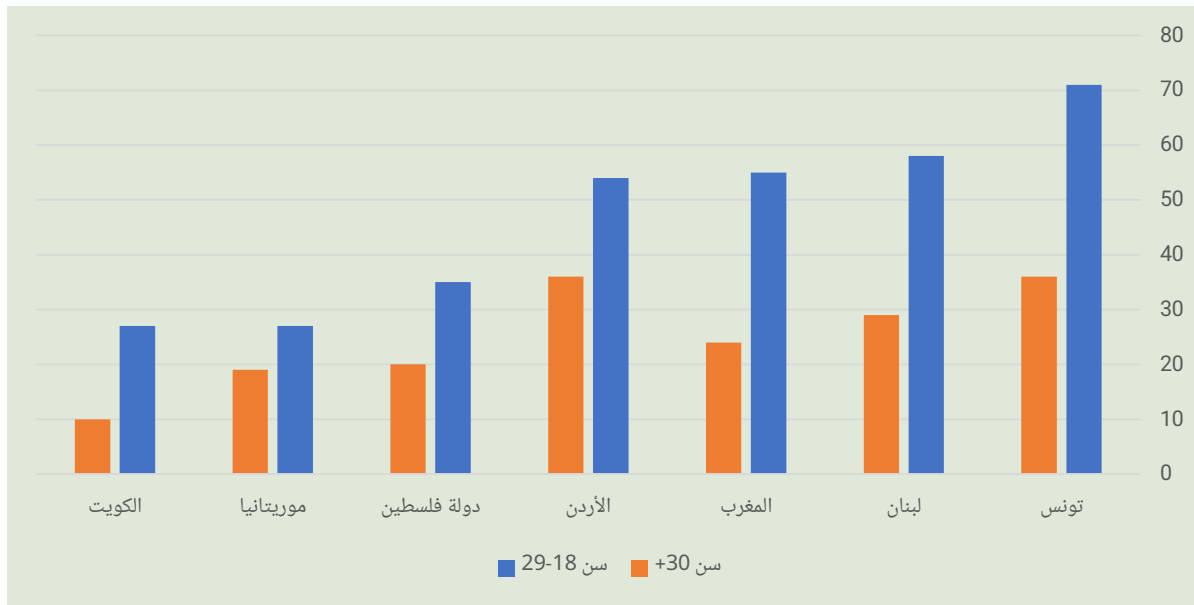
الشباب الداخلين إلى سوق العمل والفرص المتاحة. وعلى الرغم من المبالغ الكبيرة التي تنفقها بلدان مجلس التعاون الخليجي على التعليم، لا تزال مهارات الشباب المواطنين وسلوكهم مصدر قلق.

2. العوامل السياسية

يزيد ضعف الفرص الاقتصادية من الضغوط الدافعة إلى الهجرة، ويسهم أيضاً في زيادة القلق والإحباط، خاصة لدى الشباب، مما قد يفضي إلى اضطرابات اجتماعية وحتى إلى نزاعات. فقد اندلعت الثورات العربية في عام 2011 حيث أقدم بائع متجول تونسي محبب يبلغ من العمر 26 عاماً على إحراق نفسه، لأنه لم يتمكن من العثور على عمل في وقت بلغت فيه معدلات البطالة بين الشباب 30 في المائة³⁰.

ويمكن للاضطرابات الاجتماعية والنزاعات بدورها أن تحد من الفرص الاقتصادية، فتديم حلقة مفرغة من اليأس. علاوة على ذلك، غالباً ما يكون الأشخاص في البلدان التي تشهد الصراعات غير قادرين على

الشكل 5. النسبة المئوية للأشخاص الذين يفكرون في الهجرة (بالنسبة المئوية)



المصدر: Arab Barometer Wave VIII, 2023–2024.

3. العوامل الديمغرافية

ستصبح ظروف سوق العمل التي تواجه الشباب في جميع أنحاء المنطقة أكثر صعوبة مع استمرار نمو عدد الشباب، لا سيما في أقل البلدان نمواً، حيث تكافح الاقتصادات لخلق وظائف منتجة لائقة وكافية لاستيعاب الأفواج القادمة من الشباب. وستؤدي المنافسة المتزايدة على الفرص الشحيحة إلى زيادة الضغوط للهجرة.

وفي بلدان مجلس التعاون الخليجي الغنية بالموارد، تنخفض نسبة الشباب في المجتمع تدريجياً. فاقتصادات هذه البلدان تُنتج وظائف يشغلها العمال المهاجرون في الغالب. وعلى مدى العقود القادمة، سينصب التركيز الرئيسي على مساعدة المواطنين الشباب على تطوير المهارات والقدرات اللازمة لاستبدال العمال المهاجرين في المهن والصناعات الرئيسية. هذا وقد اعتمدت اقتصادات بلدان مجلس التعاون الخليجي العديد من برامج تحويل سوق العمل إلى سوق وطنية، تشمل مزيجاً من الحصص وحوافز الأجور وتنمية المهارات على المستوى القطاعي³². ومع ذلك، ستستمر هذه البلدان في المستقبل المنظور في الاعتماد على العمال المهاجرين. والمطلوب تنسيق أفضل بشأن سياسات الهجرة لمواءمة تنمية مهارات الشباب مع الاحتياجات المتوقعة من المهارات لاقتصاداتهم.

جيم. أثر الهجرة على نتائج التنمية في المنطقة

1. التخفيف من الضغوط المتأتية من عرض الأيدي العاملة في بلدان المنشأ

إن تأثير الهجرة على نتائج التنمية في بلدان المنشأ والمقصد معقد وغالباً ما يشكّل موضوع بحث ونقاش. وتعتمد تداعياته على الظروف الاقتصادية وديناميات

سوق العمل والسياسات العامة وغيرها. فلهجرة عادة تأثير إيجابي صاف بشكل عام. لكنها قد تؤثر سلباً على مجموعات محددة أو نتائج إنمائية محددة في بلدان المنشأ أو المقصد. وهذا يعزّز الحاجة إلى وضع سياسات تزيد من فوائد الهجرة إلى أقصى حد وتقلّل من أي عواقب سلبية قد تتأثّر عنها.

هذا وتتجسّد الحالة السائدة في الاقتصادات العربية، بخلاف بلدان مجلس التعاون الخليجي الغنية بالموارد، في نقص الفرص الاقتصادية. فالناس يسعون إلى الهجرة من البلدان ذات الاقتصادات الأضعف بحثاً عن فرص اقتصادية أفضل في أماكن أخرى، بمن فيهم الباحثون عن عمل لأول مرة وأولئك الذين يعملون في مهن تشكو من فائض العمال. وبهذه الطريقة، يمكن للهجرة إلى الخارج أن تخفّف من الضغوط المتأتية من عرض الأيدي العاملة في بلدان المنشأ ذات الظروف الاقتصادية الضعيفة، مما يقلّل من التنافس على الوظائف النادرة ويعود بالنفع على العمال المتبقين. فقد كانت الهجرة، لعقود خلت، بمثابة صمام أمان مهم للبلدان العربية التي ترتفع فيها معدلات بطالة الشباب.

أضف إلى أن العمال المهاجرين يساهمون في التنمية الاقتصادية لبلدانهم المنشأ بطرق عديدة هامة. فمعظمهم يكتسبون المهارات والخبرة الوظيفية والوصول إلى الشبكات في بلدان المقصد مما قد يساعد في تحسين حياتهم المهنية وآفاق الكسب في بلدانهم، إذا ومتى قرروا العودة إليها. ويمكن أن يؤتي التعرّض لهذه الفرص ثماراً جمة في المستقبل، تكتسي شكل نقل المهارات والمعرفة إلى بلدانهم المنشأ، حتى لو عادوا إليها مؤقتاً فقط. ويمكن أن تؤدي المهارات والخبرات العالية أيضاً إلى زيادة التحويلات المالية، إذا بقي العمال المهاجرون في بلدان المقصد.

غير أن الكثيرين يشيرون إلى ما قد تخلفه الهجرة من آثار سلبية على بلدان المنشأ كفقدان المهارات

ومع ذلك، وكما هو الحال بالنسبة لبلدان المنشأ، قد يكون للعمال المهاجرين تأثير سلبي في بعض القطاعات وعلى بعض السكان في بلدان المقصد. فغالباً ما يكونون على استعداد لقبول أجور أدنى من تلك السائدة في السوق في اقتصادات المقصد، فيحلّون بذلك محل القوى المحلية العاملة في بعض المجالات. وهذا ما قد يخلق حيالهم شعوراً بالاستياء وكرهية الأجانب. وتتفاقم المشكلة في القطاعات التي لديها أصلاً عدد كاف أو فائض من اليد العاملة. وقد تزداد هذه النتائج بسبب الهجرة الناجمة عن تغيّر المناخ، على النحو المبين أدناه.

ووفقاً لموجة الباروميتر العربي للعامين 2023-2024 (الموجة الثالثة عشرة)، فإن الدوافع الاقتصادية هي المحرك الرئيسي للهجرة في معظم البلدان: 90 في المائة من المجيبين في الأردن، و89 في المائة في تونس، و72 في المائة في لبنان، و57 في المائة في دولة فلسطين³³.

وقد تؤدي زيادة الكراهية للأجانب إلى زيادة صعوبة حياة المهاجرين إلى أوروبا، لكن شيخوخة السكان في جميع أنحاء القارة تعني أن نسبة الأشخاص في سن العمل آخذة في التقلص، مما يعني أن الطلب على اليد العاملة الأجنبية سيظل قائماً. هذا وإن تعزيز مهارات العمال المهاجرين ومطابقة مهاراتهم بشكل أفضل مع الوظائف المتاحة عوامل تساعد على كسب المزيد والمساهمة أكثر في المجتمعات المضيفة. وتدرك الحكومات الأوروبية ذلك فتدعم برامج شراكات التنقل والهجرة والمهارات، كبرنامج THAMM Plus مع منظمة العمل الدولية، الذي يهدف إلى تعزيز قابلية العمال المهاجرين المحتملين للتوظيف ومسارات تنقل اليد العاملة المنتظمة والمستدامة التي تؤدي إلى فرص عمل لائقة بين مصر والمغرب وتونس والدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.

والمعارف، مما كان ليسهم في تنمية البلد. فهجرة الأدمغة إلى الخارج هي أثر سلبي لطالما شكّل موضوع نقاش. وتحدث هذه الخسارة في البلدان التي كان من الممكن توظيف العمال المهاجرين بشكل منتج فيها. فالهجرة لا تحدث بسبب نقص الفرص، بل بسبب توافر العمل اللائق وظروف معيشية أفضل في بلدان المقصد أو بسبب عوامل غير اقتصادية. هذا وتعاني جميع البلدان العربية التي تكثر فيها اليد العاملة وتلك التي تشهد صراعات من ظروف اقتصادية ضعيفة. إن فوائد الهجرة، في مثل هذه الاقتصادات، من حيث التحويلات المالية، ونقل المعرفة عند العودة إلى بلدان المنشأ، وغير ذلك من أشكال الدعم التي يؤمنها المغتربون، إضافة إلى تخفيض الضغوط المتأتية من عرض الأيدي العاملة، تفوق السلبيات على الأرجح. غير أن كل بلد يختلف عن الآخر وينبغي التحقق من صحة هذه الافتراضات على أساس كل بلد على حدة.

2. سد ثغرات الاحتياجات والمهارات في بلدان المقصد

يستدعي الأثر الاقتصادي للهجرة في بلدان المقصد تحليلاً مماثلاً. وتشير الأدلة عموماً إلى أن للهجرة تأثيراً إيجابياً. فالعمال المهاجرون ينجذبون إلى بلدان المقصد حيث يمكنهم العثور على عمل لائق وكسب لقمة العيش. وقد يوفر ذلك للاقتصادات المضيفة يد عاملة متحمسة تتمتع بالمهارات أو تكون على استعداد للقيام بالعمل اللازم. ويمكن للمهاجرين سدّ ثغرة عدم تطابق المهارات الناجم عن نُظم التعليم المحلية، وتلبية فائض الطلب على اليد العاملة في البلدان الغنية بالموارد، والقيام بالأعمال التي قد لا يرغب المواطنون في أدائها، مثل توفير الرعاية والعمل المنزلي والإنتاج الزراعي والبناء. ويقوم العمال المهاجرون، على جميع مستويات المهارات، بتوسيع العرض من اليد العاملة، مما يسهّل إيجاد المهارات المطابقة.

ببطء إلى المهن التي تتطلب مهارات عالية حيث يتم تعليم الأجيال الجديدة وتدريبها.

وبالتالي، يتنافس المهاجرون العرب مع غيرهم على وظائف ذات رواتب جيدة في منطقة مجلس التعاون الخليجي. ويتمتع المهاجرون العرب بميزة تجعلهم يتفوقون على المهاجرين الآخرين من حيث إلمامهم باللغة العربية وتحليلهم بالقيم المشتركة. لكن الشركات الخليجية التي تسعى إلى الربح تؤثر توظيف غير العرب من ذوي المهارات الأفضل، والأجور الأقل. وليستطيع المهاجرون العرب أن يكونوا خير منافسين في منطقة مجلس التعاون الخليجي وأماكن أخرى في جميع أنحاء العالم، عليهم المحافظة على قدرة معارفهم ومهاراتهم على المنافسة. وهذا مهم لا سيما وأن دولاً أخرى، مثل الهند والفلبين، تعمل على تعزيز مهارات قواها العاملة وترى أن العمال المهاجرين مصدر دخل مهم للبلاد.

دال. أثر مستقبل العمل على أنماط الهجرة واتجاهاتها في المنطقة العربية

يشهد عالم العمل تغييراً عميقاً، يمكن القول إنه الأكثر إرباكاً لأسواق العمل في كل من الاقتصادات المتقدمة والنامية منذ الثورة الصناعية الأولى قبل أكثر من قرنين من الزمن. وهذا التغيير الكبير مدفوع بالتقدم التكنولوجي السريع الذي يعيد تحديد الطريقة التي يعمل بها الناس ويتفاعلون مع بعضهم البعض. وكما هو الحال مع الثورات الصناعية السابقة، فإن التقدم التكنولوجي سيؤدي إلى أفول بعض الوظائف في مختلف القطاعات. بيد أنه سيخلق أيضاً فرصاً جديدة ومجالات عمل جديدة تمكن الأشخاص الذين يتمتعون بمجموعة المهارات المناسبة من الوصول إليها. وقد بدأت هذه التغيرات بالفعل في التأثير على تنقل البشر، ومن المتوقع أن تؤدي دوراً متنامياً في تشكيل أنماط الهجرة واتجاهاتها في المستقبل القريب.

3. حالة بلدان مجلس التعاون الخليجي الخاصة

تعد منطقة مجلس التعاون الخليجي وجهة مهمة للمهاجرين من المنطقة العربية ومناطق أخرى في جميع أنحاء العالم. وبشكل عام، لا يمثل المهاجرون العرب سوى 27 في المائة من السكان المهاجرين في منطقة مجلس التعاون الخليجي³⁴. وفي الوقت نفسه، يأتي 60 في المائة منهم من منطقة وسط وجنوب آسيا.

ويعمل معظم المهاجرين إلى منطقة مجلس التعاون الخليجي في أعمال تتطلب مهارات متدنية في البناء وتطوير البنية الأساسية³⁵. ومن بين هؤلاء العديد من العمال الوافدين من بنغلاديش والهند ونيبال. ويعمل مهاجرون آخرون في أعمال تتطلب مهارات متوسطة وعالية، بما في ذلك وظائف مهنية كالتي يقوم بها الأطباء والمهندسون والمحاسبون. ومن بين هؤلاء عمال من البلدان العربية، ولكن أيضاً عمال من الهند وإندونيسيا وباكستان والفلبين. لم يواجه كلا النوعين من الوظائف، تاريخياً، منافسة كبيرة من مواطني بلدان مجلس التعاون الخليجي، الذين يميلون إلى العمل في المناصب الإدارية في القطاع العام، وفي المناصب المكتبية والإدارية في الشركات المملوكة للدولة. ومع ذلك، فإن جهود تحويل الوظائف إلى وظائف وطنية في القطاع الخاص غيرت المشهد التنافسي لأسواق العمل في مجلس التعاون الخليجي. وسيكون تأثير هذا التحويل مختلفاً على المهاجرين باختلاف بلدان مجلس التعاون الخليجي، وفقاً لثروتها النسبية ومزيج المهارات التي يتمتع بها السكان الوطنيون. ففي عُمان والمملكة العربية السعودية، بدأت عملية استبدال العمال المهاجرين لتشمل طائفة المهارات كافة، بما في ذلك العمال من ذوي المهارات المتدنية. وفي مجلس التعاون الخليجي الأخرى، يكون المهاجرون من ذوي المهارات المتوسطة هم الأكثر تضرراً من غيرهم، فهم يشكلون أقرب البدائل للمهارات الحالية التي يتمتع بها المواطنون. ومع ذلك، سيشق المواطنون طريقهم

وسيحصلون على رواتب أعلى، ويتمتعون بآفاق هجرة محسنة. وسيتمكن الأفراد ذوو المهارات العالية من العمل عن بُعد والتنافس في سوق معولمة على المهارات. وفي الوقت نفسه، ستواجه المهارات التي لم يُعَد الطلب عليها مرتفعاً تراجعاً في الفرص، وتحويلاً للوظائف، وتعطيلاً لسُبل العيش. وعلى الصعيد القطري، ستكافئ هذه التغيرات البلدان القادرة على التكيف واجتذاب المواهب، مخلفة وراءها بلداناً غير قادرة على تطوير المهارات المطلوبة أو اجتذابها. وبالتالي ستسهم هذه الاتجاهات العالمية في زيادة مواطن الضعف وعدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها على حد سواء.

وستتغير أنماط الهجرة مع ازدياد المنافسة العالمية على الموارد البشرية والطبيعية. وستدقق العمال المهاجرون، ولا سيما ذوو المهارات، إلى البلدان التي قامت بتكييف السياسات للاستفادة الكاملة من الفرص المتغيرة. وفي الوقت نفسه، ستزداد ضغوط الهجرة إلى الخارج في البلدان التي لم تتكيف مع هذه الاتجاهات العالمية، وخاصة بين العمال ذوي المهارات المتوسطة والمتدنية. وبالإضافة إلى ذلك، ستزداد أيضاً فرص التعاون الأكثر تنظيماً بين البلدان. فلا بد من إدارة الفرص والتحديات الناشئة من خلال سياسات عامة سليمة واتفاقيات عالمية وإقليمية وثنائية. وسيعتمد تأثير هذه الاتجاهات العالمية، سواء كانت إيجابية أو سلبية، إلى حد كبير، على مدى قدرة البلدان على التحلي بالمرونة وعلى التكيف مع ظروفها المتغيرة، مما يؤدي بدوره إلى تمكين ودعم عمالها ومؤسساتها من أجل الابتكار والتكيف.

1. التغير التكنولوجي والثورة الصناعية الرابعة

تعمل التقنيات الرقمية والأتمتة والذكاء الاصطناعي على تغيير طريقة عمل الناس بشكل أساسي. وتؤثر الثورة الصناعية الرابعة على كافة المهن في جميع مستويات المهارات، بما في ذلك الطب والزراعة والتصنيع والقانون. وحتى الصناعات الإبداعية مثل

هذا وللتقنيات الجديدة القدرة على زيادة إنتاجية العمال وكفاءتهم بشكل كبير، والسماح لهم بالتركيز أكثر على الفرص الإبداعية. وما هو مختلف هذه المرة هو وتيرة التغيير. فمن المتوقع أن يسرع الذكاء الاصطناعي التوليدي أكثر فأكثر من الوتيرة المذهلة للتقدم التكنولوجي، حيث بدأت أجهزة الكمبيوتر تكتب شيفرة برمجيتها بنفسها وتنشئ محتواها الخاص. وسيؤدي ذلك إلى تضيق الحيز الزمني الذي سيتعين على الناس والبلدان التكيف ضمنه. ووفقاً للمتدى الاقتصادي العالمي، يتوقع أرباب العمل تقلب هيكلي في سوق العمل بنسبة 23 في المائة من الوظائف في السنوات الخمس المقبلة³⁶. ومن المترقب أن يكون الذكاء الاصطناعي محزكاً رئيسياً لهذا الاضطراب، حيث تتوقع 50 في المائة من المؤسسات أن يخلق نمواً في الوظائف، بينما تتوقع 25 في المائة منها أن يؤدي إلى فقدان وظائف. وبشكل عام، من المتوقع أن يزيد الذكاء الاصطناعي التوليدي من العمل بدلاً من أتمتة المهام بالكامل³⁷. ونتيجة لذلك، قد يكون الأثر العام على اليد العاملة ضئيلاً.

وسيكون للاتجاهات العالمية الأخرى أيضاً تأثير عميق على مستقبل العمل. ومن المتوقع أن يؤدي تغير المناخ والتدهور البيئي إلى تعطيل سُبل العيش في جميع أنحاء العالم³⁸. ومع ذلك، فإنهما سيخلقان أيضاً فرص عمل جديدة في التكنولوجيا الخضراء ومجالات التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه. وثمة اتجاه آخر قد يكون مربكاً وهو المشهد الجيوسياسي المتغير وتشكيل كتل تجارية مجزأة³⁹. وتعمل الاقتصادات المتقدمة بجد لضمان امتلاكها للمهارات والقدرات وإمكانية الوصول إلى الموارد والأسواق التي من شأنها أن تسمح لها بإنتاج منتجات استراتيجية رئيسية داخل بلدان المنشأ أو الكتل التجارية.

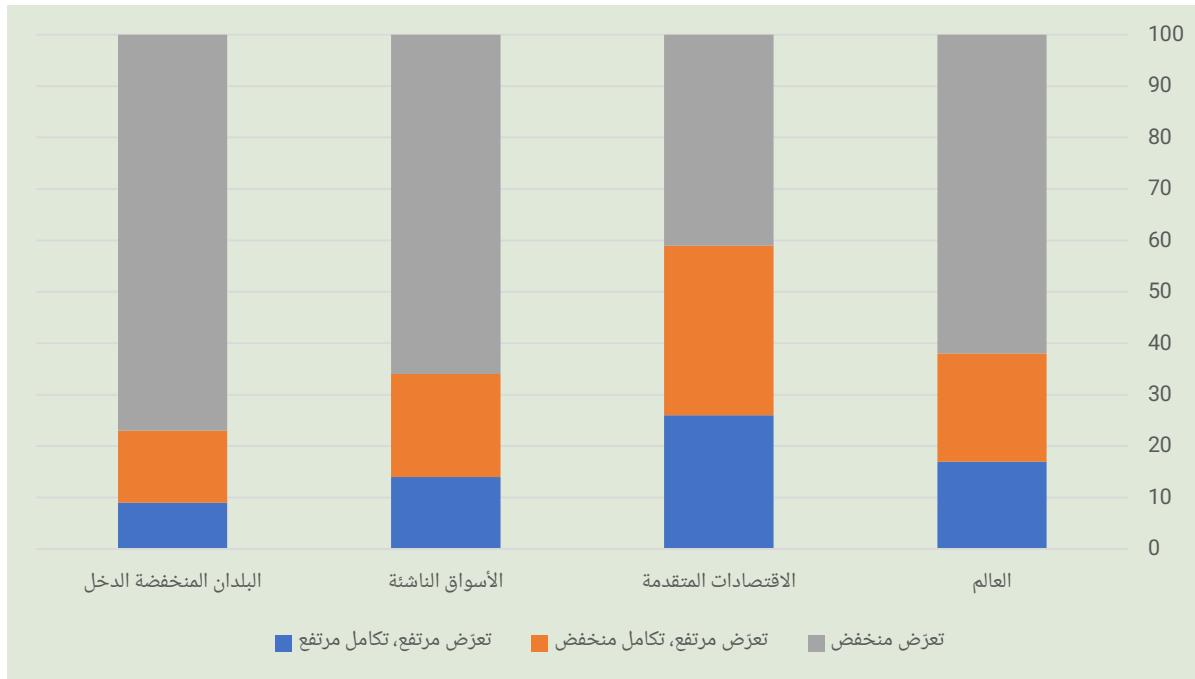
وعلى مدى العقود القادمة، سيختبر الأفراد ذوو المهارات المناسبة فرص عمل غير مسبقة.

الطليعة إلى ما دون جميع المناطق الأخرى باستثناء أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى⁴². كما أن الرقمنة واستخدام البيانات تنتشر بشكل أبطأ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مقارنة بالمناطق النامية الأخرى. وأخيراً، ثمة فجوة واسعة بين البلدان العربية وداخلها من حيث الوصول إلى التكنولوجيا. فبلدان مجلس التعاون الخليجي تصدر التبني التكنولوجي، في حين أن المناطق المحيطة بالمدن في البلدان العربية الأخرى تشكو من ضعف في الارتباط بشبكة الانترنت، مما يحد من فرص التنمية لديها. وقد أصيبت البلدان العربية التي تشهد صراعات مثل ليبيا ودولة فلسطين والجمهورية العربية السورية والسودان واليمن بتدمير واسع النطاق للبنية الأساسية فتخلف فيها اعتماد التكنولوجيا.

الفن والكتابة والموسيقى تتعرض للتحويل. وللتعلم الآلي القدرة على تسريع التغير التكنولوجي بشكل كبير، مما يعثر مواكبة البشر له. ووفقاً لمايكروسوفت Microsoft، تضاعف تقريباً استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي على مدى ستة أشهر بين أواخر عام 2023 وأوائل عام 2024⁴⁰. وفي حين أن الجوانب المختلفة للتحوّل التكنولوجي مرتبطة وتتغذى من بعضها البعض، فإنها تعتبر أيضاً متميزة. فعلى سبيل المثال، يمكن تعزيز الأتمتة في شركة معينة بالذكاء الاصطناعي ويمكن عدم تعزيزها به.

تتأخر المنطقة العربية في العديد من جوانب تبني التكنولوجيا⁴¹. وهي المنطقة النامية الوحيدة التي تراجع فيها اعتماد تكنولوجيا الاتصالات السلكية واللاسلكية نسبياً منذ عام 2008، مما ينقلها من

الشكل 6. حصص العمالة حسب التعرض للذكاء الاصطناعي والتكامل (بالنسبة المئوية)



المصدر: Cazzaniga and others, 2024.

مما يسمح لهم بالسعي إلى وظائف أكثر فكرية، تعود عليهم بفائدة أكبر. لكن ذلك يتطلب من البلدان اعتماد سياسات تدعم تنمية المهارات، وتسهيل حركة اليد العاملة، وتهيئة بيئة مؤاتية للشركات والصناعات تمكّنها من تطوير وخلق وظائف جديدة وتحسين مستويات المعيشة. أما البلدان التي تقاوم التغيير فقد تتخلف عن الركب وتعاني من التسريح المؤقت للعمال والبطالة.

في سياق الشكل 6، تصفّ الاقتصادات العربية على أنها أسواق منخفضة الدخل أو أسواق ناشئة؛ وتشمل هذه الأخيرة بلدان مجلس التعاون الخليجي. وبالمقارنة، تصفّ لاتفيا وسلوفينيا على أنهما اقتصادان متقدّمان. ويتماشى هذا مع طبيعة استخدام التكنولوجيا واعتمادها في المنطقة العربية. فالقيود التي تحد من اعتماد التكنولوجيا في المنطقة عديدة، ولا سيما سيطرة مناخ الأعمال الذي يُؤثر الاتصالات الشخصية على التنافس. ويؤدي هذا إلى إتاحة الشركات الكبرى إمكانية الوصول من الداخل إلى الفرص التي لا توفرها الشركات الجديدة والصغيرة. وعلاوة على ذلك، تعزّز أسواق العمل العمال الراسخين والأقدمية على حساب الشباب الوافدين والمهارات. ومناخ الأعمال الذي يُؤثر الاتصالات على الابتكار يخلق مشكلات للاستثمار في التكنولوجيا والمهارات. ونتيجة لذلك، يقتصر التبنّي التكنولوجي في المنطقة في الغالب على عدد قليل من الشركات الكبيرة وعدد صغير من الشركات الناشئة المدعومة بالتكنولوجيا⁴⁷.

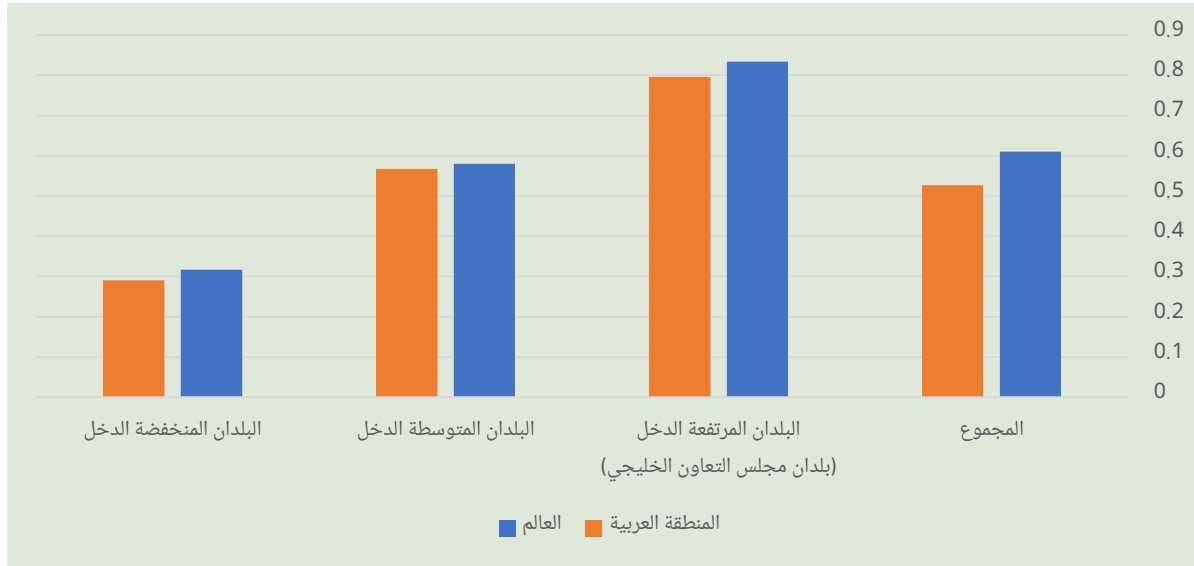
وتشمل المشكلات الأخرى انخفاض الإنفاق العام على البحث والتطوير العلمي في المنطقة، بغض النظر عن ثروة البلدان، والافتقار إلى سياسات واضحة بشأن التكنولوجيا والتنمية. وأحد مؤشرات حالة اعتماد التكنولوجيا هو الحكومة الإلكترونية. فمع أن معظم البلدان العربية اتّبعَت نموذجاً تنموياً يقوده القطاع العام، ما زالت الحكومة الإلكترونية واهية في العديد منها. فإداء المنطقة العربية ضعيف في مجال الحكومة الإلكترونية مقارنة ببقية العالم (الشكل 7). وعندما نقارن البلدان عبر فئات الدخل، فإن هذه الفجوة تتراجع ولكنها تبقى قائمة.

إن التغيير التكنولوجي سيؤثر على التوظيف وأنماط الهجرة وأفاق النمو الاقتصادي. ومن المتوقع أن يكون للذكاء الاصطناعي أكبر تأثير على التوظيف في العقود القادمة، حيث يشير البعض إلى أنه سيؤثر بشكل كبير على 40 في المائة من الوظائف في جميع أنحاء العالم⁴³. وعلى غرار التغيرات التكنولوجية التي حصلت في الماضي، فإن التأثير الصافي العام للذكاء الاصطناعي على الوظائف ليس واضحاً بعد: فبعض المهن سوف يافل بينما يتوسع البعض الآخر ويزدهر. والواضح هو أن وتيرة التغيير وحجم التأثير قد تكون أكبر مما كانت عليه في الماضي. علاوة على ذلك، سيؤثر الذكاء الاصطناعي على الوظائف التي تتطلب مهارات عالية وتلك التي تتطلب مهارات متدنية على السواء، وهو ما يميّزه عن التقدّم التكنولوجي السابق.

ونتيجة لذلك، تواجه الاقتصادات المتقدمة مخاطر أكبر من جزاء الذكاء الاصطناعي، ولكنها تواجه أيضاً المزيد من الفرص للاستفادة من ميزاته، مقارنة بالأسواق الناشئة والاقتصادات النامية. ولكي يكون الأفراد ناجحين، عليهم أن يكونوا ماهرين في استخدام التقنيات المعزّزة بالذكاء الاصطناعي لتحسين الإنتاجية في عملهم وخلق تجارب فريدة. ومن المتوقع أن يكون للذكاء الاصطناعي تأثير أكبر في البلدان المرتفعة الدخل، سواء من حيث التكامل الإيجابي أو الاضطراب السلبي، لكن حصة أكبر من الوظائف في البلدان المنخفضة الدخل ستشهد اضطراباً سلبياً (الشكل 6)⁴⁴.

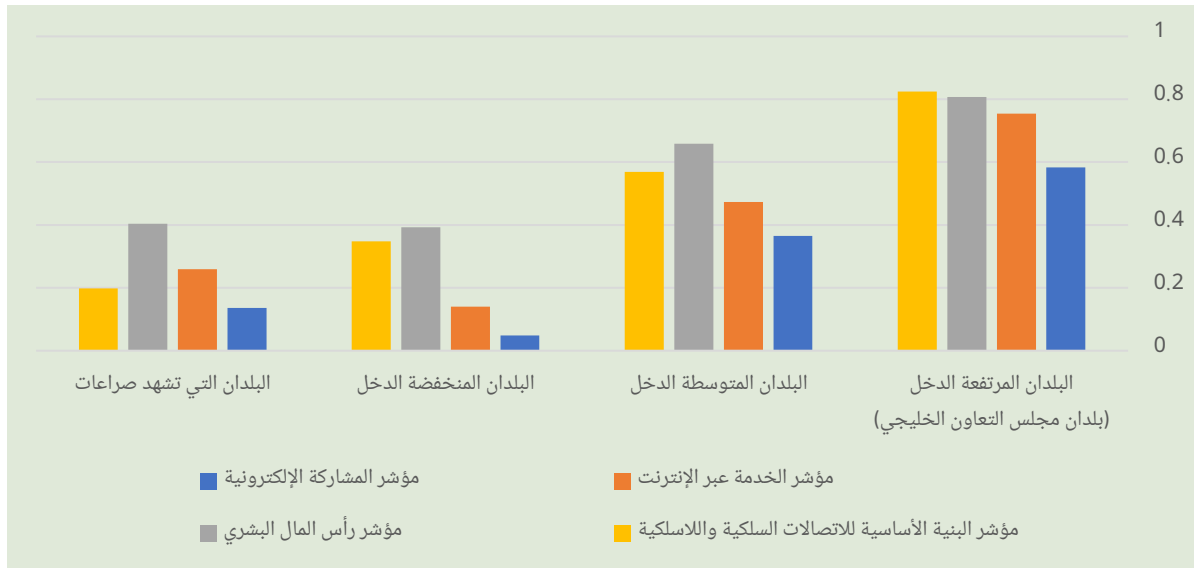
ومن المحتمل أن تؤدي الأتمتة إلى اضطراب كبير في الوظائف، حيث يتعرّض حوالي 15 في المائة من القوى العاملة في الاقتصادات الناشئة لخطر فقدان وظائفهم بسبب الأتمتة⁴⁵، مع بعض التقديرات التي تصل إلى 30 في المائة من القوى العاملة العالمية⁴⁶. وسيحتاج الأشخاص الذين يعانون من فقدان الوظائف إلى تحسين مهاراتهم أو اكتساب مهارات أخرى تناسب وظائف في مجالات أخرى، أو حتى في بلدان أخرى، حيث تتاح الفرص. والوعد الذي تم الترويج له للأتمتة هو أن لديها القدرة على تحرير العمال من العمل المتكرر والوضيع،

الشكل 7. متوسط مؤشر تطوير الحكومة الإلكترونية، 2022



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى بيانات من United Nations E-Government Knowledgebase.

الشكل 8. المؤشرات الفرعية لتطوير الحكومة الإلكترونية في مجموعات البلدان العربية، 2022



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى بيانات من United Nations E-Government Knowledgebase.

التي تشهد صراعات أي ليبيا والصومال والجمهورية العربية السورية واليمن⁴⁸. وتحقق بلدان مجلس التعاون الخليجي أداءً جيداً في البنية الأساسية

ولفهم الدوافع بشكل أفضل، يمكن دراسة المؤشرات الفرعية لمؤشر الأمم المتحدة لتطوير الحكومة الإلكترونية (الشكل 8)، الذي يوفّر فئة منفصلة للبلدان

أكثر تقلباً، مما يعطل الإنتاج الزراعي في جميع أنحاء العالم. وسيؤدي إلى ارتفاع منسوب مياه البحر وزيادة تواتر وشدة الأعاصير والزوايا والجفاف والفيضانات. وستلحق الظروف الجوية القاسية الضرر بالبنية الأساسية وتعطل سبل العيش، لا سيما في المناطق الريفية. وسيؤدي التدهور البيئي وتعرية التربة وفقدان التنوع البيولوجي والاتجاهات الإيكولوجية الأخرى ذات الصلة إلى زيادة الضغط على أراضي الرعي والثظم الزراعية ومساكن الأسماك، مما يساهم في زيادة انعدام الأمن الغذائي وزيادة الهجرة من الأرياف إلى المدن، فضلاً عن الهجرة الدولية.

هذا وقد بدأ العالم يستيقظ على خطر تغير المناخ والتدهور البيئي. وتمز البلدان بمراحل مختلفة من الانتقال العادل الذي يهدف إلى إدخال ممارسات اقتصادية أكثر استدامة. وثمة دعوات على المستوى الدولي أيضاً للانتقال العادل إلى اقتصاد أخضر يكون منصفاً للجميع، للعمال ولأرباب العمل على حد سواء⁵¹. وقد باتت البلدان تتحول من الاعتماد على الوقود الأحفوري إلى البدائل المتجددة. كما أنها تطوّر صناعات جديدة للتعامل مع تدابير التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه. ويؤدي التحول العادل إلى ظهور صناعات وفرص عمل جديدة، الأمر الذي يتطلب مهارات جديدة على كافة مستويات طائفة المهارات، بما فيها التكنولوجيات الخضراء، والممارسات الزراعية المستدامة، وتطوير البنية الأساسية. وستتطلب التغيرات أيضاً من الأشخاص تعليم هذه المهارات ونقلها إلى العاملين في الخطوط الأمامية.

في حين أنه من الصعب تحديد التأثير الصافي للانتقال العادل على الوظائف⁵²، تشير إحدى الدراسات إلى أنه يمكن خلق 65 مليون وظيفة على مستوى العالم بحلول عام 2030 مقابل فقدان 37 مليون وظيفة⁵³. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تتراوح تقديرات صافي خلق فرص العمل من ضئيلة إذا ظلت البلدان العربية متفرجة

للاتصالات، نظراً إلى الأولوية الممنوحة لها في خطط السياسات الحكومية وتوافر الموارد. أما البلدان المتأثرة بالصراعات فتعاني من ضعف البنى الأساسية للاتصالات السلكية واللاسلكية، مما يعكس الأثر المدمر للصراع على البنى بكافة أنواعها. وتبلي جميع البلدان العربية أداءً حسناً في التنمية البشرية بينما لا تحقق الأداء المطلوب في المشاركة، مما يعكس الافتقار إلى المؤسسات الديمقراطية ومؤسسات المجتمع المدني. فالبلدان المنخفضة الدخل ضعيفة الأداء بشكل ملحوظ في المشاركة والخدمات عبر الإنترنت.

ومن المرجح أن تؤثر التكنولوجيا على عمل النساء والرجال بشكل مختلف، لكن التأثير الصافي ليس واضحاً تماماً. فقد يعمل الرجال في المنطقة العربية في الأنشطة والمجالات التي تتفاعل مع التكنولوجيا، وبالتالي من المرجح أن يستفيدوا أو يتأثروا سلباً بهذه التغيرات. لكن بعض جوانب التغير التكنولوجي يصب في صالح المرأة. فعلى سبيل المثال، تميل النساء إلى العمل في قطاعات تعتمد إلى حد كبير على التفاعل البشري المباشر، مثل التعليم والصحة⁴⁹. وهذه هي القطاعات التي من المتوقع أن يستمر فيها البشر في التميز على الآلات. ففي منطقة تُسجل أدنى معدلات مشاركة الإناث في جميع أنحاء العالم، تحظى المرأة العربية بتمثيل جيد في قطاعي الصحة والتعليم. علاوة على ذلك، تعمل التكنولوجيا على تحسين قدرة العمال بشكل كبير على العمل عن بُعد، وتحقيق التوازن بين مسؤولياتهم حيال أسرهم وعملهم. وفي منطقة لا تزال فيها معظم النساء يعملن في تقديم الرعاية الأساسية، ستزيد هذه المرونة من قدرتهن على العمل⁵⁰.

2. تغير المناخ والانتقال العادل

تجري حالياً تغيرات تحويلية أخرى. وقد يكون تغير المناخ والتدهور البيئي، من أكثر العوامل المعرّضة للاضطراب. فتغير المناخ سيؤدي إلى أنماط طقس

فيما بينها. فستستفيد بلدان شمال أفريقيا مثلاً بشكل كبير من الانتقال العادل في أوروبا من خلال توجيه الاستثمارات بموجب الصفقة الأوروبية الخضراء إلى شمال أفريقيا لدعم الطاقة النظيفة، مثل الهيدروجين الأخضر⁵⁶. وسيفيد هذا الاستثمار في التكنولوجيا والمهارات البلدان الأوروبية وبلدان شمال أفريقيا من خلال تزويدها بالمهارات اللازمة لخوض غمار الانتقال العادل والاستعداد لتداعيات تغيّر المناخ.

وللانتقال العادل بُعد إقليمي هام. فالمنطقة العربية في طليعة التحوّل في مجال الطاقة، ذي الصلة. وقد ساعدت احتياجات الهيدروكربون الكبيرة في المنطقة على قيادة تنميتها الاقتصادية والبشرية، خاصة في بلدان مجلس التعاون الخليجي. وقد استفادت البلدان العربية التي تفتقر إلى الموارد من الهجرة والتحويلات المالية والاستثمارات والمساعدات الإنمائية⁵⁷. لكن، مع انخفاض احتياجات الهيدروكربون على مدى العقود القادمة، ستراجع أيضاً الفرص الاقتصادية، ومتطلبات المهارات، وأنماط الهجرة. وستنخفض التحويلات من منطقة مجلس التعاون الخليجي، وتزداد الهجرة العائدة على مدى العقود القادمة. ويترتب على البلدان العربية أن تتوقع هذه الاتجاهات، وأن تضاعف جهودها لتحفيز النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل.

3. البلدان العربية تتخلف عن الركب من حيث المهارات

بغض النظر عن التحوّل التكنولوجي أو في مجال الطاقة، فإن المفتاح لضمان تحقيق نتيجة اقتصادية إيجابية صافية للأفراد والبلدان، من حيث خلق فرص العمل وتحسين سُبل العيش، هو ضمان اكتساب العمال مجموعة من المهارات المناسبة للاستفادة من الفرص واجتياز التحديات. وهي تشمل المهارات الفنية التي تنعاطى مباشرة مع التكنولوجيا، مثل الترميز وصيانة الآلات، والمهارات الخضراء، مثل المعرفة بتدابير التكيف مع تغيّر المناخ والتخفيف من آثاره. وتشمل

سلبية حيال التحوّل في مجال الطاقة، إلى 10 ملايين وظيفة جديدة بحلول عام 2050 إذا تبنت البلدان سياسات صناعية قوية، وربطت المناخ بسياسات التنمية، واستثمرت بشكل أكبر في القدرة على الصمود في وجه تغيّر المناخ، وتحلية المياه الخضراء، وإعادة التشجير، وإدارة النفايات⁵⁴.

هذا ومن المهم، وسط الحماس للانتقال العادل والوظائف الخضراء، أن نضع في اعتبارنا أنه على عكس التغيّر التكنولوجي، الذي كان له تأثير إيجابي صاف في الماضي، فإن تغيّر المناخ والتدهور البيئي سيكون لهما تأثير سلبي صاف في جميع أنحاء العالم. وتتمثل فرصة التكنولوجيا الخضراء، بما في ذلك الوظائف والصناعات الخضراء الجديدة، في الابتعاد عن الوقود الأحفوري، وإدارة الآثار السلبية لتغيّر المناخ، والتخفيف من مجمل تأثيراته الضارة. ومع ذلك، فإن التنافس العالمي على الوظائف الخضراء كبير، وستواجه الدول المتأخرة في هذا المجال تحديات جسيمة.

إنّ المنطقة العربية معرّضة بشكل خاص لتأثير تغيّر المناخ. فالإجهاد المناخي المتوقع الذي يواجه المنطقة سيؤدي إلى ارتفاع معدلات الهجرة الناجمة عن المناخ. وسينعكس ذلك بداية في الهجرة الداخلية من الأرياف إلى المدن حيث يبحث سكان الريف عن وسائل بديلة للدخل وسُبل العيش. لكن ذلك سيضغط بشكل هائل على البنية الأساسية في المدن وعلى الخدمات وأسواق الإسكان⁵⁵. وما لم تتمكن الاقتصادات العربية من خلق المزيد من فرص العمل في المدن، فإن المراكز الحضرية المكتظة ستدفع الناس إلى الهجرة إلى الخارج. وسيكون هؤلاء المهاجرون في الغالب من ذوي المهارات المتدنية، ومن المرجح أن يتبعوا ممرات الهجرة التي أثبتتها الموجات السابقة إلى أوروبا والخليج.

ولتحقيق فوائد الانتقال العادل بشكل كامل، على البلدان والمناطق تحسين التنسيق والتعاون

تطوير التقنيات المتقدمة معرفة ومهارات متقدمة، فإن الاستخدام الفعال للتكنولوجيا يتطلب معرفة تقنية يمكن تعلمها في غضون بضعة أشهر من خلال مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني. فمعسكرات التدريب في مجال الترميز قادرة على إنتاج مبرمجين ومصممي مواقع ويب أكفاء ومطلوبين في أقل من عام. لكن تُظم التعليم والتدريب الفني والمهني حافظت في جميع أنحاء المنطقة العربية على مكانة من الدرجة الثانية. فهي ما زالت تعتمد على المناهج التي عفا عليها الزمن وتركز على المحاضرات بدلاً من التدريب العملي. وقد أدى ذلك إلى انفصال خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني عن احتياجات سوق العمل وضعف النتائج التي يحققونها فيه⁵⁹.

وقد بُذلت جهود عديدة لمواءمة مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني بشكل أفضل مع احتياجات السوق في البلدان العربية، لكن معظمها ظل محدوداً. ومن الأمثلة المعروفة مبادرة مبارك-كول في مصر، استناداً إلى برنامج التلمذة الصناعية الألماني المزدوج. وقد وجدت إحدى الدراسات أن 85 في المائة من العينة قد عُرض عليهم العمل عند التخرج. علاوة على ذلك، وجد تقييم الأثر لعام 2010 أن الخريجين يكسبون 20-30 في المائة أكثر من خريجي المدارس الفنية التقليدية⁶⁰. وفي عام 2018، دخلت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني المصرية في شراكات مع القطاع الخاص لإنشاء مدارس التكنولوجيا التطبيقية. وقد ساعدت هذه المبادرات معاً في دفع مصر إلى طليعة المنطقة من حيث الالتحاق بالتعليم والتدريب الفني والمهني، حيث التحق 11.5 في المائة من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً في عام 2021. وتلاها المغرب، وهو الأقرب إليها بين البلدان العربية، حيث بلغ معدل الالتحاق فيه 5.8 في المائة في عام 2022⁶¹.

وتواجه الجامعات في جميع أنحاء المنطقة نقاط ضعف تربوية مماثلة: اعتماد مفرط على التدريب

المهارات المطلوبة أيضاً، بشكل أساسي، المهارات الشخصية التي تكمل التكنولوجيا وتتعاظم معها، مثل التفكير الإبداعي والتعاون والقيادة وحل المشكلات ومهارات ريادة الأعمال. ويجب أن يتطور الموظفون في جميع مستويات المهارات من القيام بالعمل بأنفسهم إلى استخدام التكنولوجيا والتفاعل معها.

وتتخلف البلدان العربية عن تزويد شعوبها بالمهارات التي يحتاجونها للنجاح في عالم العمل المتجدد. ولا تزال تُظم التعليم في جميع أنحاء المنطقة تعتمد على التعلم عن ظهر قلب ونقل المعارف التقليدية، بدلاً من إشراك الطلاب في التفكير الإبداعي والعلوم التطبيقية والمهارات الأساسية التي يمكن أن تهيئهم لوظائف القرن الحادي والعشرين. وعلى الرغم من الإنفاق العام الكبير لتمويل التعليم في العديد من البلدان العربية، لم تتطور تُظم التعليم بوتيرة تطوّر التكنولوجيا نفسها، ولا تعكس المناهج الدراسية المتطلبات المتغيرة لأسواق العمل الحديثة.

وثمة بُعد مؤسسي يتعين معالجته. فالمؤسسات تميل إلى عكس معايير المجتمعات التي تعمل فيها. وتدار تُظم التعليم العام في المنطقة العربية من القمة إلى القاعدة، مما يعكس بشكل طبيعي الأعراف الاجتماعية السائدة. فالوزارات هي التي تضع القواعد التي يجب على المدارس اتباعها. ويقوم مديرو المدارس بالإملاء على المعلمين. ويقوم المعلمون، بدورهم، بالإملاء على الطلاب⁵⁸. وينعكس هذا النهج من القمة إلى القاعدة على المستوى المؤسسي في الأساليب التربوية للتعلم التي لا تدعم التفكير النقدي وحل المشكلات والتعاون والعمل الجماعي والابتكار والإبداع والمهارات الأساسية الأخرى. وهذه المهارات الأساسية هي بالضبط ما هو جوهري في مستقبل العمل.

ومما يثير القلق بشكل خاص وضع التعليم والتدريب الفني والمهني في المنطقة العربية. فالتعليم والتدريب الفني والمهني هو في طليعة الثورة التكنولوجية والانتقال العادل. وفي حين يتطلب

للمساعدة في سد الثغرة. ف 19 في المائة فقط من الشركات في المنطقة العربية تقدم تدريباً رسمياً لموظفيها الدائمين؛ وهذا يتخلف كثيراً عن المتوسط العالمي البالغ 32 في المائة ويحتل المرتبة الثانية قبل الأخيرة بين مناطق العالم⁶⁵. بالإضافة إلى ذلك، شارك 11 في المائة فقط من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و35 عاماً في التدريب المهني أو التدريب الداخلي لدى رب العمل، مقارنة بـ 19 في المائة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل على مستوى العالم.

ويعكس عدم مشاركة القطاع الخاص في التدريب الاقتصاد السياسي للمنطقة. ففي جميع أنحاء المنطقة، أدت نماذج التنمية التي يقودها القطاع العام إلى إنشاء بيروقراطيات حكومية كبيرة، والإفراط في تنظيم القطاع الخاص، وتوسيع الاقتصاد غير النظامي الذي يفتقر إلى الأمن الوظيفي والحماية الاجتماعية. ومن شأن هذا النموذج أن يحد من حوافز الشركات للانخراط في البحوث وتدريب القوى العاملة لديها، مما يؤدي إلى ميادين عمل غير قادرة على المنافسة على الصعيد العالمي ويقلل من خلق فرص العمل في الاقتصادات العربية.

ونتيجة لمزيج من مناخ الأعمال الضعيف وأوجه القصور في نُظم التعليم، يواجه معظم خريجي المدارس الثانوية والكليات الفنية والجامعات في المنطقة العربية صعوبة في العثور على وظيفة عند ترك المدرسة في الداخل أو الخارج، حيث إنهم يتنافسون مع القوى العاملة على الصعيد العالمي التي لا تنفك تنمي مهاراتها.

4. التغيير يَحْدُث، لكنه مجزأ وبطيء

شرعت وزارات التربية والتعليم العالي في جميع أنحاء المنطقة في استعراض ومعالجة المشاكل المتعلقة بِنُظم التعليم في بلدانها بشكل أكثر منهجية. وهي تسعى على نحو متزايد إلى الارتباط بالقطاع

النظري والتعلّم عن ظُهر قلب بدلاً من التطبيق العملي للمعرفة. وتكثر الأدلة على ضعف نتائج التعليم. ففي ما يتعلق باكتساب المعرفة، لطالما كان أداء البلدان العربية ضعيفاً في الاختبارات الدولية الموحدة. وهذا القصور في المعرفة والمهارات يعني أن العرب، وخاصة بلدان مجلس التعاون الخليجي، ستستمر في الاعتماد على العمال الأجانب لتلبية احتياجاتها من المهارات⁶².

ويتجلى جانب آخر من تأمين استعداد القوى العاملة في تنمية مهاراتها. ففي غياب الاختبارات الدولية الموحدة لتقييم المهارات، اعتمد الباحثون على استطلاعات أرباب العمل أو نظروا في المردود المالي للتعليم. ولطالما خلّصت الدراسات التي أجريت على الدخل إلى أن العائدات المالية لسنة إضافية من التعليم في المنطقة العربية هي من بين أدنى المعدلات في العالم، مما يعني أن القيمة الاقتصادية لأرباب العمل لسنة إضافية من الدراسة ليست مرتفعة. وخلصت مراجعة حديثة للأدبيات إلى أن كل سنة إضافية من التعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تزيد الأجور بنسبة 5.7 في المائة في المتوسط، مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 8.8 في المائة، أي أقل من أي منطقة نامية أخرى⁶³. واستنتجت دراسة أخرى أن معدلات العائد إلى التعليم في المنطقة مرتفعة بالنسبة للتعليم الابتدائي، ولكنها منخفضة بالنسبة للتعليم الثانوي والعالي⁶⁴. وهذا ما يشير إلى وجود ثغرات في تطوير المهارات الفنية والأساسية خلال سنوات الإعداد التي تسبق الانتقال إلى سوق العمل.

ونتيجة لضعف نُظم التعليم، يدخل معظم الطلاب العرب سوق العمل غير مستعدين لواقع العمل. فغالباً ما تكون معارفهم ومهاراتهم الفنية قديمة. وهم يعانون من قصور في المهارات الأساسية، مثل التعاون وحل المشكلات والتفكير النقدي؛ وهي تماماً المهارات التي ستكون مطلوبة خلال الانتقال العادل والتحول التكنولوجي. ولم يتدخل القطاع الخاص

الخاص والتعاون معه لضمان أن تكون مناهجها أكثر مواءمة للمهارات التي يحتاجها أرباب العمل.

ومع الوتيرة المتزايدة للتغير التكنولوجي والبيئي، لا بد من أن تتحرك إصلاحات التعليم بسرعة أكبر وبشكل متعمّد. ويجب أن يحدث ذلك على مستوى المهارات الفنية ونهج التدريس التربوية. وفي ما يتعلق بالمهارات الفنية، لا يزال هناك المزيد مما ينبغي عمله على جميع المستويات. فعلى سبيل المثال، في حين أن بعض الحكومات استثمر مبالغ كبيرة في الصناعات الناشئة، مثل الزراعة في البيئة الخاضعة للرقابة والنظيفة الطاقة⁶⁶، فإنه لم يستثمر بما يكفي في المهارات اللازمة لهذه الصناعات. فالاستثمار في هذه الأساليب والصناعات الجديدة يتطلب مزيداً من التدريب وزيادة الاعتماد على العمال المهاجرين. وفي النهاية، ستتطلب مثل هذه الإصلاحات اتخاذ قرارات سياسية واعية لتطوير رأس المال البشري القادر حقاً على الانخراط بفعالية في التغير التكنولوجي والبيئي.

هذا وتعيد الاتجاهات العالمية تشكيل مستقبل العمل على الصعيد الدولي وفي المنطقة العربية. ومن أهمها التقدم السريع في التكنولوجيا وتغير المناخ. ويمكن للبلدان القادرة على التكيف مع هذه التغيرات من خلال تعزيز مهارات القوى العاملة وتجديدها، ومن خلال إنشاء مؤسسات مرنة ونشطة تتكيف مع التغيرات، أن تتوقع جني فوائد كبيرة من حيث تحسين الإنتاجية والقدرة على الصمود والنمو الاقتصادي. ومن المرجح أن تتخلف البلدان غير القادرة على التكيف عن الركب. ويمكن أن تؤدي شراكات تنقل المهارات (المذكورة أدناه) دوراً حاسماً.

وينبغي أن ينصب التركيز الرئيسي لبلدان المنشأ العربية على تطوير المهارات اللازمة لاستخدام التكنولوجيات الجديدة بفعالية. ويمكن لا بل ينبغي إدخال هذه المهارات في بلدان المنشأ. فقد تعاني البلدان التي تفشل في القيام بذلك من قصور في

المهارات يطل اقتصاداتها. ويمكن أن يؤدي عدم تطابق المهارات الداخلية هذا إلى مستويات عالية من البطالة ومستويات عالية من الوظائف الشاغرة في آن معاً، مما يؤدي إلى إهدار الإمكانيات. علاوة على ذلك، ستكون القوى العاملة في هذه البلدان غير مجهزة بما يكفي للتنافس على الوظائف في الخارج. وبالتالي، فإن البلدان التي لا توائم نُظُمها التعليمية مع حقائق العمل الجديدة ستكافح من أجل السعي إلى مطابقة المهارات وتعزيزها وتجديدها، نظراً إلى عدم قدرة نُظُمها التعليمية على بث المهارات المطلوبة في الطلاب، بما في ذلك المهارات الشخصية والفنية ومهارات تنظيم المشاريع.

وتواجه الاقتصادات العربية، في معظمها، قصوراً على صعيدي المؤسسات ورأس المال البشري. وهي بذلك قد تخلّفت عن الركب في التبنّي التكنولوجي وإضفاء الطابع المؤسسي على تدابير التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه. وتعاني البلدان العربية أيضاً من اتجاهات إقليمية قد تفرض المزيد من الضغوط عليها، بما في ذلك زيادة عدد السكان الشباب الذين يتطلبون خلق وظائف أكثر جدوى وإنتاجية، وعقد اجتماعي متهاك ساهم في الاضطرابات الاجتماعية على مدى العقدين الماضيين، وهو يحد من حيز السياسات المتاحة للإصلاحات الجذرية، والانخفاض المتوقع في عائدات النفط والغاز الطبيعي التي ساعدت في دعم جهود التنمية في جميع أنحاء المنطقة.

وما لم يركّز صانعو السياسات في جميع أنحاء المنطقة على خلق فرص عمل أكثر وأفضل، وتسريع الإصلاحات في نُظُمها التعليمية وأسواق العمل وتنظيم القطاع الخاص، فمن المرجح أن يشهدوا انخفاضاً في الإنتاجية في الزراعة والتصنيع والخدمات مقارنة بالاقتصادات الأخرى. وسيؤدي ذلك إلى انخفاض الأجور الحقيقية وارتفاع مستويات البطالة، وزيادة الضغوط على المواطنين لدفعهم إلى الهجرة إلى البلدان التي تتمتع بفرص أكبر. لكن الذين يكونون في أفضل وضع للهجرة هم أولئك الذين

والنمو الاقتصادي، ووجهة للعمال المهاجرين من المنطقة. وتتطلع هذه البلدان إلى استبدال الإيرادات واستخدام الهيدروكربونات بمصادر طاقة أكثر استدامة، مما يسمح لها بالاحتفاظ بمكانة رائدة عالمياً في قطاع الطاقة. كما أنها تستثمر بشكل متزايد في التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي، التي لديها القدرة على استبدال العمال المهاجرين، ولا سيما الذين يشغلون المناصب الفنية المتوسطة المستوى مثل المساعدين القانونيين والمحاسبين. وتحتاج بلدان المنشأ، التي تتطلع إلى مساعدة مواطنيها على المحافظة على قدرتهم التنافسية في سوق العمل العالمي، إلى تحسين مهارات عمالها وتدريبهم على التكنولوجيا الخضراء ومنصات التكنولوجيا الناشئة بشكل عام.

5. ثمة حاجة إلى سياسات جديدة للهجرة لمواكبة التغير التكنولوجي والبيئي

إن الوتيرة السريعة للتقدم التكنولوجي والتأثير المتزايد لتغير المناخ يوليان أهمية كبيرة للمهارات الجديدة في كلا المجالين. وفي حين أدت الهجرة دوراً حاسماً في التخفيف من حدة عدم تطابق المهارات في كل من بلدان المنشأ والمقصد في الماضي، بلا وجود سياسات أفضل لدعم تعزيز مهارات العمال المهاجرين وتجديدها، فإنه ليس من الواضح ما إذا كانت ستظل قادرة على المحافظة على هذا النمط مع الثغرات الآخذة في الاتساع في المهارات والتي يسببها التغير التكنولوجي والبيئي.

ومن المرجح أن تكون التحولات في الطلب دراماتيكية وأن تخلق نقصاً عالمياً في المهارات الأساسية. وستواجه نُظم التعليم في جميع أنحاء المنطقة والعالم ضغوطاً شديدة للتكيف بسرعة كافية وتخريج عدد كافٍ من الطلاب من ذوي المهارات المطلوبة. وستجد البلدان صعوبة في تعزيز مهارات القوى العاملة فيها وتجديدها ضمن أطر زمنية ضيقة. وفي هذا السياق، يمكن للمهاجرين أن ينقلوا المعارف

يتمتعون بمهارات أكبر وإنتاجية أعلى، والذين يمكنهم تأمين وظائف في عالم العمل الجديد. وسيؤدي ذلك إلى هجرة الأدمغة ويعرض بلدان المنشأ لخلل متزايد.

وستؤثر الاتجاهات العالمية والإقليمية أيضاً على فرص الهجرة للعمال العرب. فخلال الموجة الديمغرافية السابقة، ساعدت بلدان مجلس التعاون الخليجي الغنية بالموارد في التخفيف من الضغوط المتزايدة المتأتية عن عرض الأيدي العاملة، لتكون بمثابة وجهة هجرة مهمة للعمال من المنطقة. ولكن ليس من الواضح ما إذا كان يمكن لهذه المنطقة أن تؤدي دوراً فعالاً خلال العقدين المقبلين. فبلدان مجلس التعاون الخليجي، بقيادة البحرين وعمان والمملكة العربية السعودية، باتت تضاعف جهودها لتحويل القوى العاملة فيها إلى قوى وطنية، مقللة بذلك فرص الهجرة. وستكون فرص الهجرة المستقبلية مفتوحة بشكل أساسي للعمال ذوي المهارات التي يزداد الطلب عليها.

وتعمل بلدان مجلس التعاون الخليجي بجد لتنويع اقتصاداتها والانتقال إلى مستقبل ما بعد الهيدروكربون. فمع انخفاض عائدات الهيدروكربون، ستكون فرص العمل أقل للمواطنين في القطاع العام، الذي كان تقليدياً الموظف المفضل لمواطني بلدان مجلس التعاون الخليجي، لما يقدمه من أجور عالية، ومستحقات معززة، وظروف عمل أفضل مما يتوافر في وظائف القطاع الخاص. وسيدفع هذا التحول المواطنين إلى التنافس مع العمال المهاجرين في القطاع الخاص. فالتحول الاقتصادي بات يجري على قَدَمٍ وساق من خلال سياسات التوطين، لا سيما في البحرين وعمان والمملكة العربية السعودية، التي تتبع جدولاً زمنياً أكثر إحكاماً من بلدان مجلس التعاون الخليجي الأخرى حيث يقل دخل الفرد وتقلص احتياجات الهيدروكربون.

غير أن اقتصادات بلدان مجلس التعاون الخليجي لديها القدرة على الاحتفاظ بمكانتها كمركز للابتكار

الهجرة، لا سيّما نظراً إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب وندرة الوظائف اللائقة وفرص التقدّم الوظيفي داخل هذه البلدان. وتحتاج بلدان المقصد العربية بدورها إلى إدراك أهمية الدور الذي يمكن أن يؤديه العمال المهاجرون في التخفيف من نقص المهارات، وضمان بقاء اقتصاداتها قادرة على المنافسة، والمساهمة في نموها الاقتصادي وازدهارها.

1. تعزيز تنمية المهارات

إنّ العالم يتغيّر بسرعة. فالتطوّرات التكنولوجية والضرورات البيئية تتطلب أن تكون القوى العاملة ماهرة ومرنة وقابلة للتكيف. وتحتاج البلدان أكثر من أي وقت مضى إلى الاستثمار في المهارات الأساسية لطلابها وعمالها لإعدادهم للمتطلبات المتطوّرة لسوق العمل. فالاستثمارات الاستراتيجية في التعليم والمهارات ستعود بالأرباح على البلدان التي تحققها، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وزيادة الإيرادات، وتحسين رفاه العمال الذين يجدون فرص عمل في اقتصادات بلدانهم المنشأ. وسيكون المهاجرون من هذه البلدان أكثر قدرة على المنافسة وسيتقاضون أجوراً أعلى، مما يزيد من التحويلات المالية ونقل المعرفة إلى بلدانهم المنشأ.

وفي ما يتعلق بهذه الاستثمارات، ينبغي لبلدان المنشأ أن تركز أولاً وقبل كل شيء على تحسين المهارات الأساسية للطلاب لإعدادهم بشكل أفضل للعمل، وإذا اختاروا الهجرة، لتحسين آفاق توظيفهم في بلدان المقصد. فمن المهم الاستثمار في برامج التدريب على المهارات التي يرتفع الطلب عليها، لا سيّما في القطاعات الناشئة على مستوى العالم. وهذا يتطلب معالجة أوجه القصور في أنظمة التعليم لمساعدة الطلاب على الاستعداد لواقع الوظائف في المستقبل. وهذا يعني رفع مستوى المعرفة ومكوّنات التعليم الفنية، وزيادة المكوّنات القائمة على المهارات التي تشمل التعاون والتفكير النقدي وحل المشكلات واستخدام التكنولوجيا.

وشبكة العلاقات والمهارات إلى بلدان المنشأ والعبور والمقصد. وتحتاج البلدان إلى تكييف سياسات الهجرة مع هذا المشهد المتغيّر من خلال اعتماد نهج أكثر ديناميّة ومرونة لجذب المهاجرين المهرة والاحتفاظ بهم. وسيكون من المهم بشكل خاص زيادة التعاون الإقليمي والعالمي في مجال تنمية المهارات، والاعتراف بالمهارات، وتنقل اليد العاملة.

ومن المهم ألا تعزل البلدان نفسها خلال هذه التحوّلات. فالتغيرات العالمية الجارية تتطلب استجابات عالمية وتعاونية واسعة النطاق. وستقوم بعض البلدان بتطوير الخبرة في مجال الترميز، وسيقود البعض الآخر الطريق في تطوير تقنيات زراعية جديدة⁶⁷. ويمكن للمهاجرين من بلد ما المساعدة في سد الثغرات في المهارات في بلدان أخرى. ويمكنهم أيضاً المساعدة في بناء القدرات الداخلية للبلدان المضيفة لهم.

هاء. سياسات الهجرة والتنمية وسبل المضي قدماً في المنطقة العربية

يواجه مستقبل العمل تغييرات لا تتطلب من البلدان فحسب، بل من المجتمعات العالمية أيضاً، أن تصبح أكثر مرونة وقدرة على التكيف. وستؤدي الهجرة دوراً متزايد الأهمية، حيث يسعى العمال المهاجرون إلى الانتقال إلى مواقع يمكنهم أن يكونوا فيها أكثر إنتاجية. وقد يؤدي تيسير هذا التنقل الفعال إلى تحسين الظروف الاقتصادية في بلدان المنشأ والمقصد، وسبل عيش العمال المهاجرين. لذلك لا بدّ للبلدان من أن تعمل معاً لضمان تنظيم تدفقات الهجرة، وتوفير أكبر الفوائد لكل من العمال المهاجرين وأولئك الذين يبقون.

ويركّز هذا القسم على ما يمكن أن تفعله بلدان المنشأ والمقصد لدعم المهاجرين طوال رحلتهم. وتستفيد بلدان المنشأ العربية كثيراً من خلال دعم عملية

ويمكن أن تؤدي الاتفاقيات الثنائية لهجرة اليد العاملة، مثل شراكات تنقل المهارات، دوراً رئيسياً في إرساء آليات عمل مشتركة بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد. وهذا ما يوفر طريقة فريدة لهذه البلدان للتعاون في التدريب: فكلاهما يحدد بشكل مشترك القطاعات التي يرغب في الاستثمار فيها لجهة تنمية المهارات. ومن خلال اتفاقيات تقاسم التكاليف، يستثمر كلاهما أيضاً في التدريب على المهارات داخل بلد المنشأ. وبموجب هذه الاتفاقيات، ينبغي أن تركز مبادرات التدريب على واقع سوق العمل السياقي في كلا البلدين وأن تشمل جهات فاعلة متعددة، بما فيها ممثلو العمال وأرباب العمل. ويمكن لهذه الشراكات أن تسهم في تحقيق نتائج إنمائية واسعة النطاق في بلدان المنشأ والمقصد، بما في ذلك تعزيز الإنتاجية والقدرة التنافسية، التي يمكن أن تجتذب بدورها الاستثمار الأجنبي المباشر.

نظرة فاحصة على شراكات تنقل المهارات

إنّ الاستثمار في المهارات من أجل المستقبل أمر حتمي في كل من بلدان المنشأ والمقصد. ولا بدّ للهجرة، من حيث المبدأ، أن توفر فوائد لكلا البلدين، وكذلك لأرباب العمل والعمال. لكن، لسوء الحظ، غالباً ما تتحمل بلدان المنشأ تكلفة تدريب العمال وتعزيز مهاراتهم، ثم تصيبها الخسارة عند مغادرتهم⁶⁸. ويستفيد أرباب العمل في بلدان المقصد من العمال، لكنهم يواجهون احتمال عدم المطابقة الكافية، مما يعرضهم لعبء توظيف عمال لا يملكون المهارات اللازمة وتحمل تكلفة إعادة تدريبهم. وقد يجد العمال أنفسهم غير ملائمين لوظائفهم وعرضة لخطر التسريح أو تقاضي رواتب منخفضة أو مواجهة آفاق محدودة للتقدم الوظيفي.

لقد أصبحت شراكات نقل المهارات سمة رئيسية لهذا التعاون، وهي تهدف إلى ضمان تأدية الجهات المعنية كافة (بلدان المنشأ وبلدان المقصد وأرباب العمل والعمال) دوراً في تطوير المهارات. وهي توفر أداة

وينبغي لبلدان المنشأ أيضاً أن تنظّم برامج تدريبية لتجديد مهارات خريجي المدارس وتعزيزها بالمهارات الفنية التي يمكن أن تساعد في ضمان وظائف في بلدانهم وفي الخارج. وبالنسبة إلى خريجي المدارس الثانوية والكلية، فقد تشمل المهارات الفنية مهارات الترميز (يمكن أن تستغرق معسكرات التدريب المكثف على الترميز ما بين ثلاثة أشهر وسنة). أما بالنسبة إلى العمال ذوي المهارات المتدنية، فقد يشمل التدريب تقنيات الزراعة المستدامة، أو تعلم الانخراط في الأتمتة والتقنيات الرقمية في التصنيع. ونظراً إلى التغير السريع في المشهد التكنولوجي، لا بدّ لبلدان المنشأ أيضاً من توفير فرص تعزيز المهارات للعاملين في القطاعات التقليدية باستخدام التقنيات التي من المتوقع أن تتأثر بالأتمتة والذكاء الاصطناعي. وأخيراً، ينبغي على بلدان المنشأ أن تركز على تجديد مهارات العمال وتعزيزها بغية تزويدهم بالمهارات المطلوبة لشغل وظائف جديدة في الصناعات الخضراء. ولا بدّ من تقديم التعليم والتدريب بطريقة شاملة. ويتطلب ذلك تنسيقاً وشراكات أقوى بين القطاع العام والقطاع الخاص والمؤسسات التعليمية لتحديد المهارات المطلوبة، وتوفير التدريب الذي ينتج عمالاً جاهزين للعمل، وبناء الخبرة العملية في برامج التعليم والتدريب من خلال التدريب الداخلي والتدريب المهني والتعلم بملزمة الموظفين المتمرسين.

هذا وتضطلع بلدان المقصد هي أيضاً بدور هام. فيتعيّن عليها العمل مع بلدان المنشأ لتوفير التدريب وتنمية المهارات للعمال قبل الهجرة. فمن شأن ذلك أن يساعد في ضمان إكساب المهاجرين المهارات المطلوبة وتأهيلهم لشغل مناصب منتجة. أضاف إلى أنه لا بدّ من وضع نُظُم دعم للمهاجرين، مثل برامج التوجيه قبل المغادرة، والمساعدة المالية، والتدريب اللغوي. وعلى بلدان المقصد كذلك ألا تتردد في تزويد العمال المهاجرين الوافدين بالتدريب أثناء العمل وتعزيز المهارات حسب الحاجة، الأمر الذي يساعد في تحسين إنتاجية العمال، والاستفادة الكاملة من التقنيات السريعة التغير، وبناء قوى عاملة مندفعة وملتزمة.

فائض في أقل من عام. ومع ذلك، فإن ما هو معروض للخطر من مثل هذه التطورات هو مهارات الترميز البسيطة. وسيبقى العنصر الإبداعي وحل المشكلات في برمجة الكمبيوتر في أيدي البشر. وسيقتصر دور الذكاء الاصطناعي على مساعدتهم على كتابة التعليمات البرمجية بشكل أسرع⁷⁰.

ويتطلب توقُّع احتياجات المهارات مدخلات وتعليقات مستمرة من القطاع الخاص. ومع ذلك، لا تزال مساهمة القطاع الخاص، في معظم أنحاء المنطقة العربية، محدودة في عملية تطوير المناهج الدراسية التي غالباً ما تتسم بالبيروقراطية المفرطة والبطء. وهذا انعكاس لطبيعة نُظُم التعليم في المنطقة التي تُفرض من القمة على القاعدة. ولا تنقل هذه النُظُم الصارمة المناهج التقليدية والقديمة إلى المعلمين والطلاب فحسب، بل إنها تثقل كاهل الابتكار والتقدُّم في زمن التغير السريع، عندما تكون المرونة والقدرة على التكيف مطلوبتين.

ولا شك أن الهيكلية واجبة، لكن يجب أن تكون مرنة وقابلة للتكيف، تتحسَّن باستمرار من خلال آليات التغذية الراجعة المنتظمة. وخلال العقود الماضية، سعت بعض البلدان العربية، مثل الأردن، إلى مشاورات منتظمة حول تنمية المهارات مع القطاع الخاص من خلال مجالس الصناعة. وقد ساعدت هذه الإصلاحات في دفع الكويت في أواخر التسعينيات والأردن في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين إلى صدارة نتائج اختبارات التعليم في المنطقة. ومع ذلك أصبحت مجالس الصناعة وغيرها من الإصلاحات بيروقراطية، في نهاية المطاف، وتراجعت البلدان التي تبنتها إلى أسفل التصنيف العالمي.

ومثلاً ينبغي استشارة القطاع الخاص بشأن الاحتياجات في مجال المهارات، كذلك ينبغي أيضاً استشارة بلدان المقصد. فعلى سبيل المثال، في إطار شراكات تنقل المهارات، تستثمر بلدان المنشأ وبلدان

تعاون مبتكرة تتمحور حول تكوين مهارات العمال وتطويرها، مع التركيز بشكل خاص على التعاون بين الجهات المعنية المتعددة. ويمكن تعزيز هذه النتيجة الإيجابية وتحسينها على مستوى البلد والفرد عندما تعمل بلدان المنشأ والمقصد معاً للتعرف على المهارات التي يطورها العمال المهاجرون خلال مسيرتهم، ودعم تدريبهم وتنمية مهاراتهم. ومن الأمثلة على ذلك الشراكة التي تمّ تطويرها في عام 2019 بين إيطاليا ومدرستين للسياحة في مصر، حيث عملت المنظمة الدولية للهجرة مع سلطات التدريب الإيطالية، ووزارة التربية والتعليم المصرية، وأرباب العمل في كلا البلدين لتحسين جودة وملاءمة التدريب وتحديث المناهج الدراسية بما يتماشى مع إطار المؤهلات الأوروبي⁶⁹.

وتستفيد بلدان المنشأ من وجود قوى عاملة أكثر مهارة وإنتاجية، مما يسمح لها بالتطور والابتكار والنمو وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر. وقد يؤدي ذلك إلى خلق فرص عمل ويساعد في إنتاج دورة تغذية راجعة إيجابية تدعم النمو والتنمية المستدامين وتقلل من هجرة الأدمغة على المدى الطويل. وستستقبل بلدان المقصد العمال الذين تمّ تدريبهم قبل وصولهم على المهارات التي يحتاجونها، مما يوفر عليهم عملية تعزيز المهارات أو تجديدها الباهظة الكلفة. وسيعني التدفق المستمر للمهارات من بلدان المنشأ أنها ستتجنب النقص في المهارات، مما يعود بالنفع على كلا البلدين.

2. تحسين توقُّع المهارات وتقييم الاحتياجات

يجب أن تركز مبادرات التدريب على حقائق سوق العمل في سياق البلد. فلذلك أهمية بالغة في إطار المشهد العالمي السريع التغير في مجالي التكنولوجيا والمناخ، حيث يتطور الطلب على المهارات بسرعة. فعلى سبيل المثال، بعد أن تمكّن GPT-3 من إنشاء مواقع HTML من تعليمات مكتوبة بسيطة، انتقل الطلب على المبرمجين في بعض البلدان من نقص إلى

يكون العمال أكثر قدرة على الإشارة إلى مهاراتهم لأرباب عمل جدد. ومن غير المعقول أن نتوقع من القطاع الخاص أن يؤدي هذا الدور بمفرده، ولكن يمكن للبلدان أن تكيّف آليات التعاون، مثل الشراكات بين القطاعين العام والخاص، التي تدعو القطاع الخاص إلى الاضطلاع بدوره في خلق فوائد للجميع.

وثمة نقطة أخيرة خاصة ببلدان مجلس التعاون الخليجي التي تسعى إلى جذب اليد العاملة الماهرة، ولكنها أيضاً في خضم تحوّل اقتصادي يتطلب منها تحسين مهارات قواها العاملة الوطنية، وزيادة مشاركتها الاقتصادية في القطاع الخاص مع تقليل الاعتماد على اليد العاملة الأجنبية. فعلى هذه البلدان أن تقيّم احتياجاتها من المهارات في سياق المهارات المتطورة لقواها العاملة. ويمكن لأدوات توقع المهارات أن تساعد بلدان مجلس التعاون الخليجي على التنبؤ باحتياجاتها وتعديل سياساتها المتعلقة بالهجرة وفقاً لذلك. والبدل من ذلك هو السماح لقوى السوق بتحديد مثل هذه التغيرات، مما يؤدي إلى اضطرابات في تجارب الهجرة إذ تنشأ حتماً حالات عدم تطابق في العرض والطلب على المهارات.

3. تعزيز تقييم المهارات والاعتراف بها

مجال آخر يتعلق بتنمية المهارات هو منح شهادات المهارات والاعتراف بها. فالهدف 18 من الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية يدعو الدول الأعضاء إلى الاستثمار في تنمية المهارات وتيسير الاعتراف بالمهارات والمؤهلات والكفاءات. ويمكن أن يضمن التنسيق بشأن تقييم المهارات واختبار مطابقة العمال بشكل صحيح للوظائف المعروضة، فعالية المطابقة وتحسين الكفاءة العامة. ويمكن أن يساعد في ضمان أن يكون العمال في أفضل الوظائف، مما يزيد من إنتاجيتهم ويرفع أجورهم. كما أنه يقلل من الحاجة إلى تجديد المهارات ويزيد من فوائد تعزيزها، سانحاً للعمال فرص التقدّم الوظيفي.

المقصد معاً في تنمية المهارات في بلدان المنشأ. وسيهاجر بعض أولئك الذين تمّ تدريبهم بالمهارات المطلوبة في بلدان المقصد التي يمكن أن تساعد في ضمان التوافق السليم مع احتياجات أرباب العمل. وقد يقرر عمال آخرون البقاء في بلد المنشأ، إذ باتوا يتمتعون بمهارات قيمة يمكن أن تعود عليهم وعلى بلدانهم بالفائدة. ومع مرور البلدان في هذه المرحلة الانتقالية، ستعكس هذه المهارات بشكل متزايد حقائق العمل الجديدة، بما فيها المهارات الرقمية والمهارات الخضراء.

وفي سياق الاتفاقيات الثنائية، ينبغي لبلدان المقصد والمنشأ أن تضع نُظماً قوية للمعلومات عن سوق العمل، ترصد وتتوقع احتياجات كل منها من حيث المهارات، وتساعد على إبلاغ بلدان المنشأ بأولويات التدريب. فلا بدّ من إجراء توقعات الطلب على المهارات في الأجلين القصير والمتوسط بانتظام وإدماجها في خطط التعليم والتدريب الوطنية. ويمكن لبلدان المقصد، من خلال توفير معلومات لبلدان المنشأ عن احتياجاتها المتوقعة من المهارات، أن تشجّع هذه الأخيرة على إدخال مهارات القوى العاملة لتلبية الطلب المتوقع. وتتسم تمارين توقع الاحتياجات بالمهارات بأهمية خاصة لكل منهما، في ضوء التقنيات السريعة التغير والمتطلبات البيئية والأولويات الإقليمية الفريدة، مثل التغيرات الديمغرافية وجهود التنويع الاقتصادي في منطقة مجلس التعاون الخليجي.

وثمة حاجة أيضاً إلى أطر التأهيل. فالبلدان التي تجتذب العمال ذوي المهارات المتدنية، بما في ذلك منطقة مجلس التعاون الخليجي والعديد من البلدان العربية المتوسطة الدخل، قد تؤدي دوراً رئيسياً في تحديد ووضع مثل هذه الأطر. وقد يساعد ذلك على تحسين المطابقة فيها، وبالتالي زيادة الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية، وخفض التكاليف. ومن الناحية المثلى، يمكن لأطر التأهيل أيضاً تحسين تنقل اليد العاملة وكفاءتها داخل البلدان وفيما بينها، حيث

كفاءاتهم. فقد تساعدهم هذه الشهادات على توصيل مهاراتهم بشكل صحيح إلى أرباب العمل في بلدانهم المنشأ، وتوفير تطابق أفضل مع الوظائف في بلدان المقصد. فعدم تطابق المهارات يؤدي إلى إضاعة في الوقت وخسارة في الإنتاجية، وقد يؤدي إلى نتائج توظيف عكسية، كانهخفاض الأجور ومحدودية آفاق التقدّم الوظيفي. ويواجه أرباب العمل في مثل هذه الحالات احتمال خسارة التكاليف التي صرفوها على التوظيف، أو تحقّل أعباء تكاليف إضافية يصرفونها على التدريب وتعزيز المهارات.

ويمكن تحسين شهادات المهارات والاعتراف بها من خلال تطوير المناهج الدراسية القائمة وإصلاحها بالتعاون الوثيق مع القطاع الخاص والمجالس الصناعية، سواء في بلدان المنشأ أو في بلدان المقصد. بل إن بلدان المنشأ والمقصد قد تكون مستعدة للاستثمار بشكل مشترك في المناهج الدراسية المعترف بها بشكل متبادل، حيث أن كلاهما سيستفيد من تحسين ما يشير إلى المهارات. ويمكن إدراج هذه الشراكات في إطار شراكات تنقل المهارات. وعلى بلدان المنشأ التفكير ملياً في نوع الشراكات التي يجب الدخول فيها مع دول المقصد (الاتحاد الأوروبي ومجلس التعاون الخليجي). فعليها أن تركز على المهارات اللازمة للتحوّل الأخضر والرقمي، حتى لا تتخلف عن بناء مجموعة المهارات اللازمة.

وأما شهادات المهارات والخبرات المكتسبة في العمل أو من خلال الدراسة الفردية فأقل شيوعاً. وهذا وتعتبر شركات التكنولوجيا، بما فيها مايكروسوفت وغوغل، في طليعة من يمنح شهادات المهارات لجوانب مختلفة من صناعة التكنولوجيا. لكن هذه الشهادات لا بدّ من أن تتوسّع لتشمل قطاعات أخرى، بما فيها التكنولوجيا الخضراء والاتصالات وحتى المهن ذات المهارات المتدنية مثل الأعمال المتعلقة بالبناء. وقد حاول عدد من الشركات والمنظمات غير الربحية تطوير شهادات المهارات المصمّمة خصيصاً للمنطقة العربية، بما في ذلك شركة Silatech ومقرها

ومن أبرز برامج تقييم المهارات برنامج التحقق المهني في المملكة العربية السعودية. ويتحقق البرنامج الذي أطلقته وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في آذار/مارس 2021 من أن العمال المهرة في المملكة العربية السعودية أو الوافدين إليها يتمتعون بالمهارات المطلوبة لأداء المهنة التي تمّ توظيفهم من أجلها⁷¹. ويقيم البرنامج معارف العمال المهاجرين المحتملين ومهاراتهم العملية قبل أن يهاجروا بحثاً عن عمل. ويجري تنفيذه بموجب اتفاقيات ثنائية مع عدد من بلدان المنشأ، بما فيها بنغلاديش والهند وباكستان وسري لانكا⁷². ففي باكستان مثلاً، تجرى الشراكة مع اللجنة الوطنية للتدريب المهني والفني، حيث يتم تقييم 24 مهنة من خلال 16 مركزاً للتقييم.

والاعتراف المتبادل بالمهارات مهم أيضاً. فقابلية تحويل المهارات تعتمد على تنسيق الأطر وعلى الثقة في المؤهلات والشهادات. ويمكن تسهيل ذلك من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل بما فيها اتفاقيات الاعتراف المتبادل والاعتراف بمسارات التعلّم السابقة. وهذا مهم لكل من بلدان المقصد وبلدان المنشأ في سياق هجرة العودة. فعلى الصعيدين الإقليمي ودون الإقليمي، يمكن لشراكات تنقل المهارات أن تزيد من فرص الهجرة ذات المنفعة المتبادلة، وأن تعزّز التكامل والتبادل الإقليميين على نطاق أوسع. وهذا مهم لا سيما في منطقة تأوي عدد كبير من اللاجئين. ففي عام 2016 مثلاً، التزم الأردن بتقديم تصاريح عمل لـ 200,000 من اللاجئين السوريين. وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم للاجئين من خلال تطوير المهارات والاعتراف بالتعلّم السابق، مما أدى إلى منح شهادات من مركز الاعتماد وضمان الجودة وتصاريح عمل⁷³.

هذا ويبدو أنه، في المنطقة العربية، أمثلة موثقة على اتفاقيات الاعتراف المتبادل والاعتراف بالتعلّم السابق، أقل من أي مكان آخر⁷⁴. لذا يمكن لبلدان المنشأ العربية أن تبذل المزيد لمساعدة المهاجرين في الحصول على شهادات تأهيل تعبر بوضوح عن

التوظيف الخاصة أهمية كبرى حتى لا يقع العمال المهاجرون في فخ ظروف عمل مسيئة، قد تبلغ العمل القسري في بعض الحالات. وتعتمد النتائج الإيجابية على وجود سياسات شاملة للمهاجرين وهيكل اجتماعية وثقافية واقتصادية مؤاتية.

وفي حالة العمال ذوي المهارات المتدنية، غالباً ما يتولى وسطاء عملية التوفيق بين العرض والطلب في سوق العمل. وبدافع الربح، يعتمدون في كثير من الأحيان إلى تحريف الحقيقة عند تقديم مهارات العمال إلى أرباب العمل وعند تقديم المستحقات إلى العمال، وذلك بهدف إتمام عملية التوظيف. كما يؤدي الوسطاء دوراً مزدوجاً، فيتقاضون من جهة رسوماً من أرباب العمل مقابل إيجاد عمال مؤهلين وتوظيفهم، ومن جهة أخرى رسوماً من العمال لمساعدتهم في العثور على فرص عمل في الخارج. وقد تصل هذه الرسوم، في حالة العمال ذوي الدخل المنخفض والمهارات المتدنية، إلى ما يعادل راتب سنة كاملة أو أكثر. وفي حين أن مثل هذه الممارسات الاستغلالية غير قانونية في العديد من البلدان، بما فيها بلدان مجلس التعاون الخليجي، إلا أنها لا تزال شائعة.

هذا ويحتاج العمال المهاجرون إلى معلومات وتوجيهات دقيقة طوال دورة الهجرة، ويحق لهم الحصول عليها. وتحتاج بلدان المقصد إلى إدخال نُظم عمل أكثر مرونة، مثل الاعتراف الرسمي بالمهارات. فهذا ما قد يساعدهم على الاحتفاظ بالمهاجرين المؤهلين لفترة أطول، وضمان عائد ما استثمروه في تدريبهم. وقد تكون سياسات الإدماج وإشراك المغتربين مهمة بشكل خاص في المساعدة على إنشاء شبكات دعم مجتمعية وتمكينها. ولتحقيق أقصى قدر من الأثر الإيجابي للهجرة على التنمية، ينبغي أن تُدخل بلدان المنشأ وبلدان المقصد على حد سواء نُظم حوكمة قوية من شأنها دعم تنقل اليد العاملة وتعزيزه، بهدف تطوير مهارات المهاجرين والاعتراف بها لضمان قابلية تحويلها.

الدوحة وشركة Aspiring Minds ومقرها الهند. لكن العديد منها ما زال قيد الإنجاز. وفي البلدان التي لديها سياسات مؤقتة للهجرة القائمة على العمل، مثل معظم بلدان مجلس التعاون الخليجي، يجب على بلدان المنشأ العمل مع نظرائها في بلدان المقصد لتطوير نُظم المؤهلات التي من شأنها تمكين المهاجرين من نقل مهاراتهم إلى ديارهم.

4. دعم تنقل اليد العاملة

يعتبر التعاون الإقليمي والدولي لتيسير تنقل اليد العاملة مهم بشكل خاص. ويستلزم هذا التعاون تعزيز خدمات التوظيف، وتبادل المعلومات حول فرص العمل، ودعم طالبي العمل قبل المغادرة، ودعم العمال المهاجرين الوافدين، وإنشاء آليات لدعم المهاجرين عند عودتهم. ومن الواضح أن التداخل في مصالح الهجرة كبير بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد. وبالتالي، سيستفيد كلاهما من إنشاء آليات عمل مشترك لتعزيز تنقل اليد العاملة، وضمان استخدام الفوائد المتأتية من الهجرة وتقليل تكاليفها إلى أدنى حد. وتُعَدُّ الاتفاقيات الثنائية للهجرة اليد العاملة آلية مشتركة لتيسير تنقل هذه الأخيرة عبر الحدود. علاوة على ذلك، يمكن أن تساعد شراكات تنقل المهارات المبتكرة والتطلعية في تلبية متطلبات المهارات، وسد النقص في اليد العاملة، وتحقيق أهداف إنمائية أخرى.

ولا بد من تعزيز الهجرة من خلال الجهود المبذولة لدعم وتنظيم تنقل اليد العاملة بشكل صحيح. فمن دون القدرة على التنقل عبر الحدود بطريقة منظمة ومنتظمة، لا يمكن نقل المهارات فعلاً. وهذا يتطلب إنشاء مسارات منتظمة للهجرة والخدمات لدعم تنقل اليد العاملة. وينبغي للبلدان أيضاً أن تكفل مواءمة سياسات الهجرة وعقودها مع المعايير الدولية. ومن الأهمية بمكان أن تضمن بلدان المنشأ والمقصد حماية حقوق الإنسان وحقوق العمال المهاجرين. كما أن لتنظيم أنشطة مكاتب ووكالات

الإطار 6. نهج شامل لحوكمة هجرة اليد العاملة وتنقلها

THAMM – نحو نهج شامل لحوكمة هجرة اليد العاملة وتنقلها في شمال أفريقيا – هو برنامج تعاون دولي بقيمة 35 مليون يورو، بدأ في عام 2019 ويغطي ثلاثة بلدان شريكة، وهي مصر والمغرب وتونس. وهو يدعم البلدان الشريكة في صياغة وتنفيذ سياسات وآليات للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. ويعتمد نهجاً شاملاً لهجرة اليد العاملة، يتضمن بُعداً فنياً مرتبطاً بأطر الحوكمة، والاعتراف بالمهارات والمؤهلات، وبيانات إحصائية ونظم معلومات؛ ويعزز اندماج العمال الأجانب في أسواق العمل في شمال أفريقيا؛ ويقدم المساعدة للعمال الوطنيين الباحثين عن عمل في الخارج في أوروبا. وسيقوم البرنامج أيضاً بتطوير وتجريب خطط تنقل للشباب والشبان في مصر والمغرب وتونس، من المهتمين بالتدريب المهني المزدوج المسار في ألمانيا، أو للعمال المهرة الباحثين عن عمل في بلجيكا أو ألمانيا. ويشمل أيضاً نظاماً إقليمياً تجريبياً للتنقل فيما بين بلدان الجنوب، بين المغرب وتونس.

المصدر: United Nations Network on Migration, THAMM – Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa.

سياسات تأمين اجتماعي وسياسات حماية أضعف⁷⁷. وأخيراً، لا بدّ من تعزيز آليات الحماية الاجتماعية لدعم المهاجرين طوال فترة انتقالهم. ولا بدّ لبلدان المنشأ والمقصد أن تعمل معاً لتحسين قابلية تحويل المستحقات بإدراجها كجزء من مناقشات الاتفاقيات الثنائية.

5. تمكين التحويلات المالية ونقل المعرفة

يحوّل العديد من العمال المهاجرين جزءاً من رواتبهم إلى أسرهم ومجتمعاتهم في أوطانهم. وحجم هذه التحويلات من وإلى البلدان العربية كبير، كما ذكر في الفصل 1. وتكتسي هذه التحويلات أهمية بالغة بالنسبة لآفاق التنمية في بلدان المنشأ.

وينبغي لبلدان المقصد أن تضمن وجود آليات كافية للحماية الاجتماعية، وغيرها من سياسات سوق العمل الشاملة، لدعم مجتمعاتها من العمال المهاجرين. فغالبية العمال المهاجرين في المنطقة العربية لا يتمتعون بالحماية الاجتماعية الكافية: من بين 162 استجابة حكومية للحماية الاجتماعية حددتها منظمة العمل الدولية في 20 بلد عربي في عام 2023، ضمنت 15 في المائة فقط شكلاً من أشكال الوصول إلى غير المواطنين⁷⁵. وفي السنوات الأخيرة، راحت بلدان مجلس التعاون الخليجي تعمل على تحسين سياسات الحماية الاجتماعية الخاصة بها والمتعلقة بالعمال المهاجرين⁷⁶. لكن العديد من المشاكل التي تواجه العمال المهاجرين هي مشاكل هيكلية، فمعظمهم مثلاً يعملون في القطاع الخاص، الذي يشكو عادة من

الإطار 7. التكاليف المشتركة لتنمية المهارات بين الأردن ونيبال

في عام 2017، وقّع وزير العمل الأردني ووزير العمل والتوظيف في نيبال اتفاقية لتقاسم تكاليف تدريب العمال المهاجرين الذين يغادرون نيبال إلى الأردن. وبموجب الاتفاقية، يضمن الأردن أن يتحمل رب العمل في الأردن تكلفة التأشيرة ونفقات السفر والتأمين والنفقات الطبية وتكاليف العمليات الأخرى المتعلقة بتوظيف العمال. إما نيبال فيضمن حصول العمال على التوجيه المناسب حول الثقافة والعادات والتقاليد، وحول طبيعة الشروط والعقود قبل وصولهم إلى الأردن. ففي نيبال، يتلقى العمال تدريباً أساسياً تقدّمه مؤسسة مرخص لها تحت إشراف وزارة العمل النيبالية. وفي الأردن، يتلقى العمال تدريباً وتوجيهاً إضافيين بعد وصولهم، بما في ذلك الإحاطة بقوانين العمل الوطنية والقوانين الأخرى المتعلقة بالعمال المهاجرين، والممارسات الثقافية والدينية، والتعريف العام بمكان العمل، وظروف العمل والمعيشة، والتدريب على السلامة والصحة المهنية.

المصدر: ILO, Guidelines for skills modules in bilateral labour migration agreements, 2020. https://archive.ceslam.org/uploads/backup/Jordan_English.pdf

المعرفة، على المدى الطويل، أن يدعم تنمية القطاعات والصناعات. ويشمل أيضاً الوصول إلى الشبكات العالمية التي يمكن أن تدعم فرص الهجرة والتجارة على حد سواء، وتعمل كرؤوس جسر لشراكات تجارية جديدة بين بلدان المنشأ والمقصد.

ونقل المعرفة مهم للغاية وله العديد من الأبعاد الرئيسية. وهي تشمل نقل الدراية الفنية التي يمكن أن تدعم بمرور الوقت تحديث وتطوير مناهج جديدة أو إصلاح برامج التدريب القائمة، حيث يجلب العائدون معهم معارف ومهارات جديدة. ويمكن لنقل

الإطار 8. إطار إشراك المقتربيين في الصومال

إن الصوماليين هم من أكثر المجموعات انتشاراً على مستوى العالم، حيث يمثل المهاجرون واللاجئون الصوماليون أكثر من 10 في المائة من سكان البلاد. وتمثل مجتمعات المهاجرين دوراً حاسماً في تقديم المساعدة. فقد قدرت التحويلات المالية بنحو 5.1 مليار دولار في عام 2018، حيث تلقت 40 في المائة من الأسر في البلاد تحويلات. وبعد عقود من الحرب، تعود البلاد ببطء إلى طبيعتها، ويساعد المغتربون الصوماليون في إعادة بناء المؤسسات. وتضع خطة التنمية الوطنية الصومالية 2020-2024 المقتربيين الصوماليين في صميم خطة التنمية الاقتصادية. وتهدف سياسة الشتات في الصومال لعام 2022 إلى تسهيل مساهمة المقتربيين الصوماليين في التنمية المستدامة في البلاد، وتشجع العودة المؤقتة أو الدائمة للمهاجرين إلى الصومال، مع دعم إعادة إدماجهم في ديارهم. ولتسهيل نقل المعرفة من المهاجرين الصوماليين، تنفذ المنظمة الدولية للهجرة برنامج الهجرة من أجل التنمية في أفريقيا منذ عام 2009، ويعمل هذا البرنامج مع الأفراد المؤهلين تأهيلاً عالياً في الشتات الصومالي لإعادتهم إلى ديارهم في المدى القصير بهدف تطوير القدرات المؤسسية. وقد وُظف البرنامج بالفعل أكثر من 700 فرد في مختلف المؤسسات العامة في جميع أنحاء البلاد.

المصادر: IOM, Somali diaspora for sustainable development, 2022; Muthoni Njenga, Somalis in the diaspora rebuilding their country through knowledge and skills transfer, 2023; Danish Refugee Council, Diaspora Programme: Somali diaspora.

الإطار 9. البرنامج التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لنقل المعرفة من خلال المواطنين المقتربيين

من البرامج الهامة والطويلة الأمد لنقل المعرفة ذلك التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لنقل المعرفة عن طريق المقتربيين، الذي بدأ في عام 1977. وقد أطلق البرنامج في دولة فلسطين في عام 1994 وفي لبنان والسودان في عام 2005. ويقوم بنشر مهنيين من الشتات للعمل كمتطوعين على المدى القصير لمشاركة مهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم في المؤسسات العامة والخاصة، بما في ذلك الأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني.

المصدر: TOKTEN +.

الإطار 10. التعاون الألماني المغربي في تنمية المهارات في قطاع الضيافة

في عام 2016، أطلقت الوكالة الألمانية للتنمية والبنك الدولي مشروعاً بالتعاون مع الوكالة الوطنية للنهوض بالعمالة والمهارات في المغرب، يهدف إلى تدريب الشباب المغاربة في قطاع الفنادق والمطاعم من خلال مبادرة التلمذة المهنية المزدوجة الممتدة على ثلاث سنوات. فأُضْمى هؤلاء ستة أشهر في المغرب، في تعلم اللغة الألمانية وتلقوا تدريباً على التوجيه الثقافي لإعدادهم للعيش والعمل في ألمانيا. وفي ألمانيا، وزعوا وقتهم بين المدارس المهنية والتدريب أثناء العمل في الشركة المخضّصة لهم. وبعد الانتهاء من التدريب المهني، يمكن للمتدربين إما الاستمرار في العمل في شركتهم أو الاستفادة من التدريب في ألمانيا للتطوير الوظيفي في قطاع الضيافة في المغرب.

المصدر: GIZ, Working their way up: young Moroccans are receiving training in the German hotel and hospitality industry, 2018.

العمل. وسلط الضوء على التغيرات التكنولوجية والبيئية التي تشكّل العمل في القرن الحادي والعشرين على مستوى العالم، وآثارها على البلدان العربية. وستؤثر هذه التغيرات بشكل كبير على أنماط الهجرة، حيث يبحث الناس عن فرص اقتصادية جديدة خارج بلدانهم المنشأ. ويسلط الفصل الضوء أيضاً على أن امتلاك المهارات المناسبة عنصر أساسي سيحدد قدرة البلدان والأفراد على المنافسة والازدهار في عالم العمل الجديد هذا.

ويمكن أن يؤدي كل من تنمية المهارات وتنقل اليد العاملة بين العمال المهاجرين دوراً رئيسياً في إعداد بلدان المنشأ والمقصد للاضطراب المتوقع الناجم عن الرقمنة والأتمتة والذكاء الاصطناعي، فضلاً عن الانتقال العادل وتركيزه على الطاقة المتجددة والتخفيف من آثار تغير المناخ وتدابير التكيف. وفي نهاية المطاف، تتطلب التنمية المستدامة للمنطقة العربية، سواء في بلدان المنشأ أو المقصد، الدمج الفعال لمجتمعات المهاجرين في القوى العاملة الوطنية، وضمان قدرتهم على تطبيق مهاراتهم بشكل منتج، ودعم تدريب العمال المهاجرين وتعزيز مهاراتهم لتلبية متطلبات سوق العمل المستقبلية.

تُعَدُّ التحويلات المالية ونقل المعرفة من قبل المغتربين العرب أمراً بالغ الأهمية لتسريع التنمية في بلدان المنشأ. وعلى الرغم من أهمية إدراك خطر أن تصبح البلدان مفرطة في الاعتماد على التحويلات، فإن إقامة روابط مع المغتربين يمكن أن تساعد البلدان على ضمان المواءمة بين الأموال المرسلة إلى الوطن وأولويات التنمية الوطنية. وينبغي لبلدان المنشأ أن تستفيد من المغتربين الذين يمكنهم توجيه التحويلات إلى الوطن، وتعزيز القدرات المحلية في القطاعات والمؤسسات الحيوية، وبالتالي الحد من أثر هجرة الأدمغة.

ويمكن للحكومات العربية تعزيز نقل المعرفة من خلال تحفيز المغتربين على العودة إلى ديارهم (على أساس مؤقت) لزيادة القدرات التقنية في المناطق التي تفتقر إليها. ومن المهم أيضاً ضمان بقاء تكاليف التحويلات في متناول الجميع. ويمكن للحكومات أيضاً تعزيز الوصول إلى المدخرات والقروض ومنتجات التأمين الصحي المرتبطة بالتحويلات.

واو. الخلاصة

ركّز هذا الفصل على العلاقة بين الهجرة والتنمية من خلال عدسة المهارات ومستقبل

4. خارطة طريق للسياسات لتعزيز العلاقة بين الهجرة والتنمية

على أساس الأولويات الوطنية والفروق الدقيقة في ظروف كل بلد. وسيتطلب التنفيذ الناجح مطابقة الأولويات مع الموارد والقدرات، واتباع نهج يشمل الحكومة بأكملها والمجتمع بأسره.

أ. الف. البيانات

تُعَدُّ البيانات الدقيقة والمصنَّفة بشأن تدفقات الهجرة والتكوين الديمغرافي للمهاجرين واحتياجات سوق العمل والأثر الاجتماعي والاقتصادي للهجرة ضرورية لصياغة سياسات فعالة تعزِّز رفاه المهاجرين والمجتمعات المضيفة على حد سواء. فبيانات الهجرة الدقيقة تساعد في فهم حجم الهجرة وأنماطها، وتحديد الأسباب الجذرية الدافعة إليها، وتقييم الآثار الاجتماعية والاقتصادية على بلدان المنشأ والمقصد على السواء. وتمكِّن البيانات الآتية الحكومات من الاستجابة للاتجاهات الناشئة، مثل النزوح على نطاق واسع بسبب النزاعات أو التحديات البيئية، مما يكفل استجابات أكثر مرونة واستدامة.

هذا وتواجه معظم البلدان العربية عدداً من التحديات في ما يتعلق بالبيانات المتعلقة بالهجرة. فهي لا تزال متناثرة في مختلف الوزارات، وغالباً ما يتعذر الوصول إليها، ولا تكون في معظم الحالات مصنَّفة أو محدَّثة. أما القدرة التقنية المطلوبة لإنتاج هذه البيانات فغالباً ما تكون متخلِّفة. وتغوق هذه التحديات قدرة الحكومة على اعتماد سياسات قائمة على الأدلة. أضف أنه لا بدّ من الحصول على بيانات موثوقة وسهلة المنال ومحدَّثة ومصنَّفة لرصد

يقدم هذا الفصل مجموعة من التوصيات المتعلقة بالسياسات العامة تهدف إلى التصدي للتحديات الجسام والفرص الهامة التي حُدِّدت في الفصول السابقة. ولجعل هذه التوصيات أكثر عملية، تمّ تقسيمها إلى أهداف وغايات وإجراءات. وقد صُمِّمت، استناداً إلى الأدلة التجريبية وأفضل الممارسات، بحيث توفّر حلولاً قابلة للتنفيذ يمكن أن توجّه عملية صنع السياسات. كما أنها تتماشى مع المبادئ التوجيهية للاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. فالهدف منها ليس فقط الاستجابة للقضايا الراهنة، ولكن أيضاً بناء أساس لنهج مستدام وشامل إزاء الهجرة والتنمية.

ويقدم هذا الفصل 4 ثلاثة مجالات للتدخل، يتوافق كل منها مع فصل من فصول هذا التقرير: تعزيز قدرات البيانات، وإدماج الهجرة في السياسات الإنمائية، والإعداد لمستقبل العمل. ويتمّ تنظيم هذا الفصل من خلال مجالات التدخل هذه، بدءاً بمناقشة عامة لكل منها قبل عرض أهداف وإجراءات محددة في الجداول. ويمكن أن توفّر هذه التوصيات مجتمعة خارطة طريق لصانعي السياسات للبناء على فوائد الهجرة للتنمية، وتحقيق إمكاناتها كقوة صمود ونمو في المنطقة العربية.

تأخذ كل توصية في الاعتبار الظروف الفريدة للمنطقة، مما يضمن أن تكون السياسات المقترحة قابلة للتطبيق ومؤثرة في الوقت نفسه. وهذه التوصيات مرنة أيضاً، تسمح بالتكيف مع تطوّر الظروف. واعترافاً بعدم وجود نهج واحد يناسب الجميع، ينبغي اعتبار التوصيات خارطة طريق تصمّم

مساهمة الهجرة في التنمية وتبديد السرد السلبي والقوالب النمطية المتعلقة بالهجرة. وأخيراً، على المستوى الإقليمي، يؤدي التباين في جودة البيانات والافتقار إلى المنهجيات ومعايير البيانات المنسقة إلى تعقيد الجهود المبذولة لمقارنة البيانات وتبادلها في جميع أنحاء المنطقة.

وتماشياً مع الهدف 1 من الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، يترتب على

البلدان العربية والمنظمات ذات الصلة أن تصدر بيانات بشأن الهجرة تكون محدثة وموثوقة ومتاحة. هذا ولكل بلد قدرته الخاصة ونظامه الفريد لجمع البيانات، وهما ما يتعين تقييّمهما وتعزيزهما. ومن شأن هذه البيانات أن تساعد الحكومات على التصدي للتحديات مثل الهجرة غير النظامية، والاتجار بالأشخاص، وحماية الطفل، وعدم تطابق سوق العمل، مع زيادة فوائد الهجرة، كالتحويلات المالية ونقل المهارات، إلى أقصى حد.

الإطار 11. مرادف الهجرة في شمال أفريقيا

أنشأ الاتحاد الأفريقي المرصد الأفريقي للهجرة في تموز/يوليو 2018. ويقع مقره الرئيسي في الرباط، ولديه تفويض لجمع وتحليل ونشر بيانات الهجرة الموثوقة لتسترشد بها القرارات المتعلقة بالسياسات في جميع أنحاء القارة الأفريقية.

وتأسس المرصد الوطني التونسي للهجرة تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية في عام 2014 استجابة لتدفقات الهجرة المتزايدة، والحاجة إلى إدارة وبحث أكثر تنظيماً. ويقوم المرصد بجمع وتحليل البيانات المتعلقة باتجاهات الهجرة، سواء من حيث الهجرة الوافدة أو الخارجة. كما أنه يتتبع ويقيم تأثير سياسات ومبادرات الهجرة في تونس، ويضمن توافقها مع الأهداف الوطنية والمعايير الدولية.

المصادر: African Union, Migration Observatory؛ الجمهورية التونسية، المرصد الوطني للهجرة.

الهدف 1: بناء نُظُم بيانات شاملة عن تدفقات الهجرة واتجاهاتها وأنماطها لتسترشد بها عملية صنع السياسات والتخطيط القائم على الأدلة

الغايات	الإجراءات
ألف. تطوير نُظُم بيانات عالية الجودة وشفافة عن المهاجرين واحتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية، بمن فيهم مجموعات محددة مثل النساء والشباب والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن.	1. ضمان أن تسجل نُظُم جمع البيانات معلومات مفضلة ومصنّفة عن المهاجرين بناءً على العمر والجنس والجغرافيا وحالة الإعاقة وغيرها من الخصائص ذات الصلة لتحديد الاحتياجات ومواطن الضعف المحددة. 2. تضمين أسئلة حول حالة الهجرة والتحويلات المالية وأسباب الهجرة في التعدادات الوطنية والدراسات الاستقصائية للقوى العاملة. 3. العمل مع كافة الجهات المعنية لضمان عملية جمع البيانات الشاملة، بما في ذلك إشراك المهاجرين من خلال مناقشات مجموعات التركيز لفهم احتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية بشكل أفضل. 4. إشراك المنظمات غير الحكومية ومجموعات مناصرة المهاجرين والمنظمات المجتمعية للمساعدة في جمع البيانات حول السكان الذين يصعب الوصول إليهم. 5. ضمان جمع بيانات الهجرة بموافقة الأفراد وبطريقة تحترم كرامتهم، وتجنّبهم الوصم.
باء. تطوير قدرات الأجهزة الإحصائية الوطنية.	1. تقييم قدرة الأجهزة الإحصائية الوطنية لتحديد البيانات التي لا يتم تسجيلها. 2. الاستثمار في التدريب والدعم الفني لأجهزة الإحصاء الوطنية لتحسين قدرتها على جمع بيانات الهجرة وتحليلها ونشرها. 3. تسهيل التعلّم من الأقران في إطار أجهزة الإحصاء الوطنية في جميع أنحاء المنطقة من خلال المبادرات الإقليمية.

الهدف 1: بناء نُظُم بيانات شاملة عن تدفقات الهجرة واتجاهاتها وأنماطها لتسترشد بها عملية صنع السياسات والتخطيط القائم على الأدلة	
الغايات	الإجراءات
	4. تحديث نُظُم جمع البيانات ومعالجتها من خلال اعتماد تقنيات جديدة. يمكن مثلاً الحصول على إرشادات بيانات النزوح من فريق الخبراء المعني بإحصاءات اللاجئين والنازحين داخلياً والذين يعانون من انعدام الجنسية.
جيم. توليد رؤى يُسترشد بها في وضع السياسات ومواجهة الروايات السلبية.	1. تعزيز البحوث حول المهاجرين الوافدين إلى المنطقة والمغادرين منها. 2. التعاون مع المؤسسات الأكاديمية ومراكز الفكر والمنظمات البحثية لتوليد رؤى شاملة من وجهات نظر متنوعة، والجمع بين الخبرة في الاقتصاد وعلم الاجتماع والصحة العامة وغيرها من المجالات ذات الصلة بتطوير السياسات. 3. إنشاء قاعدة بيانات للممارسات الجيدة بشأن حوكمة الهجرة في جميع أنحاء المنطقة العربية. 4. الاستفادة من نماذج البيانات التنبؤية لتحليل النتائج المستقبلية المحتملة وتأثيرات السياسات.
الهدف 2: تطوير قدرات بيانات الهجرة عبر الأقاليم	
الغاية	الإجراءات
تسهيل التعاون بشأن بيانات الهجرة.	1. التعاون لتوحيد طرق جمع البيانات ومشاركة بيانات الهجرة. 2. إنشاء مرصد إقليمي للهجرة خاص بالمنطقة العربية. 3. تسهيل الاجتماعات والمنتديات المنتظمة بين الحكومات والمجتمع المدني والمنظمات الدولية والمؤسسات البحثية لمناقشة اتجاهات الهجرة واحتياجات البيانات والحلول التعاونية لفجوات البيانات.

باء. إدماج الهجرة في السياسات الإنمائية

ينطوي إدماج الهجرة في السياسات والتشريعات الإنمائية على إدماج اعتبارات الهجرة في جميع جوانب التخطيط والحوكمة الإنمائيين الوطنيين. ويسلّم هذا النهج بأن الهجرة ليست مجرد قضية قائمة بذاتها بل تتقاطع مع قطاعات مختلفة، مثل العمل والتعليم والصحة والحماية الاجتماعية. ومن خلال إدماج الهجرة في أطر السياسات، يمكن للحكومات أن تسخّر المساهمات الإيجابية للمهاجرين، كالتحويلات المالية ونقل المهارات والتبادل الثقافي، مع التصدي لتحديات من مثل هجرة الأدمغة واستغلال اليد العاملة والاندماج الاجتماعي. ويشجّع

هذا النهج على صياغة سياسات تعزّز حقوق المهاجرين، وتكفل ممارسات العمل المنصفة، وتعزّز الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للمهاجرين والمجتمعات المضيفة على حد سواء. وتتيح هذه الاستراتيجية الشاملة أيضاً تعاوناً أكثر فعالية بين بلدان المنشأ والعبور والمقصد، مما يعزّز التعاون الإقليمي والدولي. وأخيراً يساعد تعميم الهجرة في سياسات التنمية على إيجاد حلول مستدامة تستفيد من الهجرة من أجل النمو الشامل والحد من الفقر.

استطلع الفصل 2 السياسات والتشريعات في المنطقة العربية ووجد أنها متأخرة من حيث دمج الهجرة. وهذا عائق خطير أمام تسخير إمكانات العلاقة بين الهجرة والتنمية. ولمعالجة هذه الفجوة، ينبغي على

ومواءمة الهجرة مع خطط التنمية الوطنية وأهداف التنمية المستدامة. وتماشياً مع الأهداف 15 و16 و17 و22 من هذا الاتفاق، يترتب عليهم أن يكفلوا مراعاة السياسات القطاعية، كتلك المتعلقة بالعمل والتعليم والصحة والحماية الاجتماعية والاقتصاد، واحتياجات المهاجرين والسكان المحليين على حد سواء. وعلاوة على ذلك، فإن تعزيز القدرات المؤسسية أمر بالغ الأهمية أيضاً، حيث يتعين على الحكومات تنفيذ هذه السياسات ورصدها. أضف أن التعاون الإقليمي والدولي ضروري لمواجهة تحديات الهجرة عبر الحدود، ومواءمة أطر تنقل اليد العاملة، وتبادل أفضل الممارسات، على حد ما هو منصوص عليه في الهدف 23 من الاتفاق العالمي.

الحكومات العربية أن تعطي الأولوية لإدماج الهجرة في استراتيجيات التنمية الوطنية والسياسات القطاعية. وينطوي ذلك على تحديث السياسات والتشريعات القائمة لتعكس واقع الهجرة ومساهماتها المحتملة في التنمية المستدامة. وتشمل المجالات الرئيسية الجديرة بالاهتمام حقوق العمال المهاجرين، وتُظَم الحماية الاجتماعية التي تشمل المهاجرين، وآليات تزويد المهاجرين بإمكانية الحصول على التعليم والصحة.

وتماشياً مع الهدف 19 من الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، يترتب على صانعي السياسات إعطاء الأولوية لتماسك السياسات،

الهدف 1: ضمان اتساق السياسات التي تضمن عدم إهمال أي مهاجر، والاستفادة من المكاسب الإنمائية للهجرة

الغايات	الإجراءات
ألف. ضمان اتساق السياسات بين خطط ورؤى التنمية الوطنية وسياسات الهجرة والسياسات القطاعية.	1. تقييم خطط التنمية الوطنية والرؤى الحالية لتحديد ما إذا كانت تشمل قضايا الهجرة. 2. ضمان إدراج قضايا الهجرة في الرؤى الجديدة وخطط التنمية الوطنية. 3. مواءمة السياسات القطاعية وسياسات الهجرة المتقحة مع خطط ورؤى التنمية الوطنية. 4. إشراك المغتربين في تطوير خطط ورؤى التنمية الوطنية.
باء. إشراك المهاجرين في خطط الوقاية والتأهب والاستجابة والتعافي في حالات الطوارئ.	1. ضمان إشراك المهاجرين في خطط الوقاية والتأهب والاستجابة والتعافي في حالات الأزمات. 2. التفكير في الدروس المستفادة من جائحة كوفيد-19 والأزمات الأخرى من حيث تلبية الاحتياجات الخاصة للمهاجرين.
جيم. تعزيز المشاركة الهادفة للمهاجرين في صنع السياسات لتحديد وتصميم سياسات شاملة وسريعة الاستجابة.	1. إشراك المهاجرين ومنظمات المهاجرين في عمليات وضع السياسات على المستويين الوطني ودون الوطني.

الهدف 2: وضع سياسات وطنية للهجرة تحمي حقوق المهاجرين بغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة

الغايات	الإجراءات
ألف. اعتماد سياسات وطنية شاملة للهجرة.	1. إعداد تقارير موحدة عن حالات الهجرة الخاصة بكل بلد لتسهيل جمع البيانات وتحليلها بشكل متسق في جميع أنحاء المنطقة. 2. وضع استراتيجيات وطنية للهجرة تستجيب للتحديات والفرص المحددة في تقارير الحالة. 3. إشراك المجتمع بأسره والحكومة بأكملها في عملية صياغة استراتيجيات الهجرة الوطنية. 4. دعوة المنظمات الدولية مثل الأمم المتحدة إلى دعم هذه العملية من خلال المساعدة التقنية.

الهدف 2: وضع سياسات وطنية للهجرة تحمي حقوق المهاجرين بغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة (تابع)	
الغايات	الإجراءات
باء. تحديد أدوار ومسؤوليات مختلف الوكالات الحكومية والسلطات المحلية والجهات المعنية الرئيسية الأخرى في إدارة الهجرة.	1. وضع خطة عمل لاستراتيجيات الهجرة الوطنية التي تحدد الجهات الفاعلة الهامة للتنفيذ. 2. ضمان أن تشتمل خطط العمل على مؤشرات محددة تتسم بالحساسية من حيث التوقيت، من شأنها أن تسهل رصد وتقييم التنفيذ.
الهدف 3: إدماج الهجرة في جميع خطط التنمية القطاعية ذات الصلة	
الغايات	الإجراءات
ألف. ضمان مواءمة الأطر التعليمية والقانونية والسياسية مع المعايير والمبادئ الدولية لحقوق الإنسان من حيث الحق في التعليم لجميع الأطفال والبالغين، بغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة.	1. إدراج أحكام في قوانين التعليم الوطنية تمنح المهاجرين صراحة إمكانية الوصول إلى التعليم الأساسي. 2. إزالة الحواجز الإدارية التي تحول دون التحاق المهاجرين بالمدارس. 3. إزالة القيود المفروضة على التحاق المهاجرين بالتعليم العالي، بما في ذلك متطلبات الإقامة وممارسات القبول التمييزية. 4. تسهيل فرص حصول الطلاب الدوليين على منح دراسية.
باء. ضمان حصول المهاجرين على خدمات الرعاية الصحية على قَدَم المساواة مع المجتمعات المضيفة.	1. ضمان أن تكفل الأطر الصحية والقانونية والسياسية حصول المهاجرين على خدمات الرعاية الصحية الميسورة التكلفة والمراعية لثقافتهم، بما في ذلك الرعاية الأولية والوقائية، بغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة.
جيم. ضمان أن تكفل سياسات العمل المساواة في المعاملة وعدم التمييز لجميع العمال، بغض النظر عن جنسيتهم أو وضعهم من حيث الهجرة.	1. إصلاح سياسات وقوانين العمل لتسهيل إدماج المهاجرين في سوق العمل، وضمان المساواة في المعاملة وعدم التمييز. 2. مواءمة سياسات الهجرة مع احتياجات سوق العمل والفجوات وأهداف التنمية الاقتصادية. 3. مواءمة سياسات العمل مع الأطر الدولية التي تضمن حقوق العمال، بما في ذلك العمال المهاجرين.
دال. مراجعة جميع السياسات القطاعية، مثل التنمية الاقتصادية والتخطيط الحضري والزراعة، لضمان إدماج المهاجرين.	1. تقييم الخطط القطاعية القائمة لتحديد مدى استجابتها وإدماجها للمهاجرين، بغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة. 2. مراجعة خطط التنمية القطاعية لضمان إدماج جميع المهاجرين، بمن فيهم النساء والأطفال، بغض النظر عن وضعهم. 3. ضمان تخصيص موارد كافية لضمان تنفيذ السياسات المستجيبة للمهاجرين. 4. ضمان إشراك المهاجرين في تطوير السياسات القطاعية.

جيم. الهجرة والمهارات ومستقبل العمل

التوصيات المتعلقة بالسياسات العامة الملخصة في هذا القسم. فمن خلال تنفيذ سياسات التفكير المستقبلي هذه، يمكن للبلدان تسخير إمكانات الهجرة لدفع النمو الاقتصادي والابتكار والتنمية الاجتماعية في مستقبل العمل.

سلط الفصل 3 الضوء على أن المنطقة العربية بحاجة إلى إجراء إصلاحات كبيرة للتكيف مع متطلبات سوق العمل السريعة التطور في هذا العصر. وفصل

لتزويد العمال المحليين والمهاجرين على حد سواء بالكفاءات المطلوبة للصناعات الناشئة، مثل التكنولوجيا الرقمية والطاقة المتجددة والذكاء الاصطناعي. وينبغي أن تعزز السياسات المرنة في تنقل اليد العاملة، بما يضمن تنقل العمال المهاجرين بسهولة بين القطاعات والمناطق. وسيساعد تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية، كالرعاية الصحية ومستحقات البطالة، في تخفيف تأثير النزوح الوظيفي بسبب الأتمتة والتحويلات الاقتصادية. ويُعدّ التعاون بين الحكومات والقطاع الخاص والجهات المعنية الأخرى أمراً أساسياً لإيجاد أسواق عمل دينامية تلبي احتياجات العمال المحليين والمهاجرين على حد سواء، ومتطلبات الصناعات المتطورة والنمو الاقتصادي والقدرة التنافسية العالمية.

ويمكن أن تساعد الهجرة في سد الثغرات في المهارات وعدم التطابق في بلدان المنشأ والمقصد، وأن تدعم البلدان العربية للتكيف مع احتياجات سوق العمل المتغيرة بسرعة. وتعتمد تنمية المنطقة على الدمج الإيجابي لمجتمعات المهاجرين في القوى العاملة الوطنية، وبالتالي ضمان قدرتها على تطبيق مهاراتها بشكل منتج، ودعم تدريب العمال المهاجرين وتعزيز مهاراتهم لتلبية متطلبات سوق العمل المستقبلية. فتحديات سوق العمل الناتجة عن التقدم التكنولوجي وتغيّر المناخ تجعل هذه الضرورة أكثر أهمية من أي وقت مضى.

وتماشياً مع الهدف 18 من الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، ينبغي للحكومات أن تستثمر في التعليم والتدريب على المهارات

الهدف 1: تزويد الطلاب بالمهارات الفنية لمساعدتهم على الحصول على وظائف في الداخل والخارج	
الإجراءات	الغايات
1. إصلاح قطاع التعليم، بما في ذلك إدارة المدارس والمناهج الدراسية، للتركيز على تطوير المهارات الشخصية التي تسمح للعاملين بالتكامل مع التكنولوجيا والاستفادة منها. 2. الاستثمار في بناء المهارات الجديدة المطلوبة للعمل في الصناعات الخضراء. 3. مواءمة سياسات التعليم والعمل والهجرة لضمان اتساق السياسات في ضوء خطط التنمية الوطنية.	أف. إصلاح نُظم التعليم في البلدان العربية لتكون أكثر استجابة لمتطلبات سوق العمل المتغيرة.
1. تحسين مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني والبنية الأساسية الخاصة بها، وربطها بشكل أفضل بمسارات التعليم المدرسي والتعليم العالي، وتحديثها باستمرار لتناسب مع الاحتياجات المتسارعة للسوق المتغيرة. 2. تنفيذ برامج تدريبية لتجديد مهارات العمال الحاليين وتعزيزها بالمهارات الفنية، بما فيها المهارات الخضراء والتكنولوجيا. 3. زيادة الاستثمار في نُظم التعليم والتدريب الفني والمهني.	باء. تطوير نُظم التعليم والتدريب الفني والمهني للاستجابة لاحتياجات سوق العمل المتغيرة.
1. توفير دورات لغوية لتسهيل إدماج المهاجرين في المجتمعات المضيفة. 2. توفير إمكانية الحصول على التدريب المهني لدعم تنمية مهارات المهاجرين. 3. تعزيز الشراكات بين المدارس والمجتمعات المحلية ومنظمات المهاجرين ومنظمات المجتمع المدني والجهات المعنية الأخرى لدمج المهاجرين في نُظم التعليم المحلية.	جيم. تعزيز فرص حصول الأطفال والبالغين المهاجرين على برامج التعليم وتنمية المهارات.

الهدف 2: تعظيم إمكانات الهجرة لدعم التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة	
الغايات	الإجراءات
ألف. توقع احتياجات سوق العمل التي تشكل تدفقات الهجرة.	1. ينبغي على بلدان المنشأ والمقصد في المنطقة العربية تطوير نُظم معلومات قوية لسوق العمل تراقب بانتظام وتتوقع وتنقل التوقعات بشأن الاحتياجات إلى المهارات وأولويات التدريب على المدى القصير والمتوسط.
باء. ضمان الاعتراف بمهارات العمال المهاجرين بشكل صحيح، من أجل زيادة إنتاجيتهم إلى أقصى حد وضمان الأجر المناسب لهم.	1. إبرام اتفاقيات اعتراف متبادل لتسهيل الهجرة ذات المنفعة المتبادلة. 2. تأسيس الاعتراف بمسارات التعلم السابقة لضمان قابلية تحويل المهارات. 3. توقع احتياجات المهارات من خلال المشاركة مع القطاع الخاص.
جيم. تعزيز شراكات تنقل المهارات المبتكرة والتطلعية التي تلبي متطلبات المهارات وتسد النقص في اليد العاملة.	1. اعتماد شراكات في مجال نقل المهارات بين بلدان المنشأ والمقصد لتعزيز التعاون فيما بينها بهدف الاستثمار المشترك في تنمية المهارات. 2. تسهيل التدفق المستمر للعمال المهاجرين من بلدان المنشأ لتجنب نقص المهارات في بلدان المقصد.
الهدف 3: دعم المهاجرين وحمايتهم لتمكينهم من المساهمة في التنمية	
الغايات	الإجراءات
ألف. تعزيز تنقل اليد العاملة الوافدة والمغادرة، داخل الإقليم وعبر الأقاليم.	1. تكثيف الجهود لاعتماد اتفاقيات ثنائية لهجرة اليد العاملة. 2. اعتماد أطر تنقل اليد العاملة التي تسهل هجرتها داخل المنطقة العربية.
باء. تنظيم ممارسات التوظيف لمنع إساءة معاملة العمال المهاجرين واستغلالهم.	1. ضمان توافق عقود العمال المهاجرين مع المعايير الدولية وحماية حقوقهم. 2. تنظيم أنشطة مكاتب التوظيف الخاصة لمنع إساءة معاملة العمال المهاجرين واستغلالهم. 3. تضمين إمكانية نقل المستحقات كجزء من المناقشات المتعلقة بالاتفاقيات الثنائية لهجرة اليد العاملة. 4. تنظيم برامج توجيهية للمهاجرين قبل مغادرتهم كي يتعرفوا على حقوقهم ومسؤولياتهم في بلد المقصد.
الهدف 4: إشراك المقتربيين في جهود التنمية	
الغايات	الإجراءات
ألف. تحفيز المهاجرين على الاستمرار في تحويل الأموال وتوجيههم نحو الاستثمار في المستقبل.	1. إدماج المقتربيين والتحويلات المالية في جهود التخطيط الإنمائي الوطني. 2. تخفيض تكاليف استلام وإرسال التحويلات من خلال العمل مع مزودي خدمات التحويل. 3. تعزيز الوصول إلى المدخرات والقروض ومنتجات التأمين الصحي المرتبطة بالتحويلات. 4. تحفيز المهاجرين على الاستثمار في مشاريع التنمية في بلدانهم المنشأ.
باء. تعزيز نقل المعرفة من بلدان المقصد إلى بلدان المنشأ للتغلب على تحديات هجرة الأدمغة.	1. تقديم برامج لعودة المقتربيين (بما في ذلك على أساس مؤقت) لخلق فرص لزيادة القدرات الفنية في المناطق التي تفتقر إليها. 2. تركيز برامج المقتربيين على تعزيز القدرات المحلية في القطاعات والمؤسسات الحيوية.

المرفق 1. بيانات اللاجئين

جدول المرفق 1-1 بيانات البلد المضيف، 2010 و2020-2023

2023	2022	2021	2020	2010	
98,590	99,107	97,890	97,651	94,141	الجزائر
240,507	294,632	280,686	272,826	95,044	مصر
254	255	256	256	165	البحرين
10	12	27	0	0	جزر القمر
23,063	20,383	23,232	21,193	15,102	جيبوتي
286,480	273,716	280,072	270,377	34,647	العراق
684,066	697,761	712,823	702,461	450,908	الأردن
572	684	720	732	185	الكويت
1,837	2,208	3,141	4,149	7,922	ليبيا
788,472	818,861	845,865	870,388	8,045	لبنان
112,549	100,981	101,942	93,607	26,709	موريتانيا
8,295	7,907	7,272	6,505	798	المغرب
300	295	295	308	78	عُمان
197	197	197	201	51	قطر
477	454	333	330	578	المملكة العربية السعودية
17,770	16,023	13,804	11,220	1,934	الصومال
922,474	1,097,128	1,103,918	1,040,288	178,305	السودان
12,011	13,121	14,308	15,304	1,005,471	الجمهورية العربية السورية
3,994	3,299	3,186	2,580	86	تونس
1,416	1,399	1,355	1,315	538	الإمارات العربية المتحدة
55,568	77,458	89,467	166,906	190,088	اليمن
3,258,902	3,525,881	3,580,789	3,578,597	2,110,795	المجموع

المصدر: مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

جدول المرفق 2-1 بيانات بلد المنشأ، 2010 و2020-2023

2023	2022	2021	2020	2010	
7,629	7,734	6,003	4,571	6,665	الجزائر
304	312	416	534	81	البحرين
2,194	1,900	1,670	748	365	جزر القمر
1,840	1,706	2,607	2,419	556	جيبوتي
23,160	24,390	27,498	26,553	6,903	مصر
329,032	287,446	343,899	333,200	1,683,576	العراق
3,978	3,550	2,981	2,486	2,248	الأردن
2,276	1,981	1,702	1,422	986	الكويت
7,392	6,794	6,061	5,495	15,864	لبنان
17,958	17,811	19,090	17,523	2,297	ليبيا
37,532	36,928	39,279	37,931	37,721	موريتانيا
8,827	10,435	5,385	4,467	2,276	المغرب
95	59	53	47	62	عُمان
41,077	104,307	103,581	100,153	93,312	دولة فلسطين
58	40	47	33	109	قطر
2,090	1,942	2,167	2,003	659	المملكة العربية السعودية
842,044	786,794	776,678	812,356	770,141	الصومال
1,496,923	837,188	825,290	787,823	387,265	السودان
6,355,788	6,559,736	6,848,865	6,702,910	18,451	الجمهورية العربية السورية
2,800	2,691	2,201	1,636	2,159	تونس
229	199	160	181	418	الإمارات العربية المتحدة
48,044	40,147	37,615	32,433	2,070	اليمن
9,231,270	8,734,090	9,053,248	8,876,924	3,034,184	المجموع

المصدر: مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

جدول المرفق 3-1 بيانات عن اللاجئين الفلسطينيين

2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
5,968,636	5,889,633	5,792,907	5,703,521	5,629,829	5,545,540	5,442,947	5,340,443

المصدر: الأونروا.

المرفق 2. رسم بياني موجز لتحليل المحتوى للفصل 2

المجموع	اليمن	الإمارات العربية المتحدة	تونس	الجمهورية العربية السورية	السودان	الصومال	المملكة العربية السعودية	قطر	دولة فلسطين	عُمان	المغرب	موريتانيا	ليبيا	لبنان	الكويت	الأردن	العراق	مصر	جيبوتي	جزر القمر	البحرين	الجزائر	الاستراتيجية الوطنية للهجرة	الخطط/الرؤى الإنمائية الوطنية
3											x						x	x						
8		x				x	x	x		x					x	x					x			
قوانين العمل																								
5			x	x									x				x		x					عدم التمييز

المجموع	اليمن	الإمارات العربية المتحدة	تونس	الجمهورية العربية السورية	السودان	الصومال	المملكة العربية السعودية	قطر	دولة فلسطين	عُمان	المغرب	موريتانيا	ليبيا	لبنان	الكويت	الأردن	العراق	مصر	جيبوتي	جزر القمر	البحرين	الجزائر	المعاملة التفضيلية للعمال الوطنيين	استثناء عمال المنازل
7	x	x					x	x		x			x			x								
14	x	x		x	x		x	x	x		x			x	x	x		x			x	x		
الحماية الاجتماعية																								
10			x		x							x	x	x		x	x	x			x	x		معاشات الشيوخ
10			x				x			x		x	x			x	x	x			x	x		إصابة العمل
3											x						x					x		البطالة

المرض	الجزائر	البحرين	جزر القمر	جيبوتي	مصر	العراق	الأردن	الكويت	لبنان	ليبيا	موريتانيا	المغرب	عمان	دولة فلسطين	قطر	المملكة العربية السعودية	الصومال	السودان	الجمهورية العربية السورية	تونس	الإمارات العربية المتحدة	اليمن	المجموع
6	x				x	x				x			x							x			6
الرعاية الطبية	x				x	x				x		x								x			6
الأموعة	x						x	x			x	x	x							x			7
التعليم والصحة																							
التعليم		y			y		y		x, y			y	x		y			y			x		9
الصحة		x	y	y							y	y	x										6

المصدر: بيانات جمعتها الإسكوا.
ملاحظة: يشير "y" إلى الاستراتيجيات الوزارية و"x" إلى التشريع.

- Aboueldahab, N. (2021). Social protection, not just legal protection: migrant laborers in the Gulf. Brookings Doha Center. <https://www.brookings.edu/articles/social-protection-not-just-legal-protection-migrant-laborers-in-the-gulf/>.
- Adams, A. (2010). The Mubarak-Kohl Initiative-Dual System in Egypt: an assessment of its impact on the school to work transition. https://www.ikn-network.org/lib/exe/fetch.php/themen/berufsbildung/bb-weltweit/aegypten/avril_2010_mki-an_assessment_of_its_impact.pdf.
- Arab Barometer (2024). Wave 8. Migration Trends in the Middle East and North Africa, August. <https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/AB8-Migration-Report-EN.pdf>.
- Arezki, R., and others (2021). In the global race over 5G, liberalisation and regulatory independence are key. Business Review. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2021/06/30/in-the-global-race-over-5g-liberalisation-and-regulatory-independence-are-key/>.
- Assaad, R., and others (2020). Explaining the MENA paradox: rising educational attainment yet stagnant female labor force participation, *Demographic Research*, vol. 43, No. 28, pp. 817–850. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2020.43.28>.
- Brodmann, S., and others (2010). Labor mobility in the Middle East And North Africa: challenges and opportunities. Quick Note Series, Number 30. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/860211468299702211/pdf/594060BRI0Quic10Box358280B01PUBLIC1.pdf>.
- Carbonero, F., and others (2018). Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade. Working Paper No. 36. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_648063.pdf.
- Cazzaniga, M., and others (2024). Gen-AI: artificial intelligence and the future of work. Staff Discussion Note No. 24/001. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379?cid=bl-com-SDNEA2024001>.
- Dimova, R., and others (2016). Labour market transitions of young women and men in the Middle East and North Africa. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536067.pdf.
- Duranton, S. (2024). Are coders' jobs at risk? AI's impact on the future of programming. *Forbes*, 15 April. <https://www.forbes.com/sites/sylvainduranton/2024/04/15/are-coders-jobs-at-risk-ais-impact-on-the-future-of-programming/>.
- Economic and Social Commission for Western Asia (2024a). Migration and climate change in the Arab region. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/migration_and_climate_change_in_the_arab_region-policy_brief-eng_0.pdf.
- _____ (2024b). Annual SDG Review 2024: skills development, innovation and the private sector in the Arab region. <https://publications.unescwa.org/2024/sdgs-review-2024/sdgs/pdf/2400074E-Annual-SDG-Review-2024-Web.pdf>.
- _____ (2023). Skills trends in the Arab region in the wake of ChatGPT. <https://www.unescwa.org/publications/skills-trends-arab-region-wake-chat-GPT>.

- _____ (2022). The Arab region may be missing the Fourth Industrial Revolution Arab skills are still stuck in the past. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/arab-region-missing-fourth-industrial-revolution-english.pdf>.
- Economic and Social Commission for Western Asia, and the United Nations Development Programme (2024). Gaza war: expected socioeconomic impacts on the State of Palestine. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/gaza-war-socioeconomic-impacts-palestine-english.pdf>.
- Economic and Social Commission for Western Asia, United Nations High Commissioner for Refugees, and the International Organization for Migration (2022). Situation Report on International Migration 2021: building forward better for migrants and refugees in the Arab region. <https://www.unescwa.org/publications/situation-report-international-migration-2021>.
- El-Katiri, L. (2023). Sunny Side up: maximising the European Green Deal's potential for North Africa and Europe. European Council on Foreign Relations Policy Brief. https://ecfr.eu/wp-content/uploads/2023/01/Sunny-side-up_Maximising-the-European-Green-Deals-potential-for-North-Africa-and-Europe.pdf.
- Fares, L., and others (2010). Intraregional labour mobility in the Arab world. <https://publications.iom.int/books/intra-regional-labour-mobility-arab-world>.
- Gopinath, G., and others (2024). Changing global linkages: a new cold war? International Monetary Fund. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2024/04/05/Changing-Global-Linkages-A-New-Cold-War-547357>.
- Gmyrek, P., and others (2023). Generative AI and jobs: a global analysis of potential effects on job quantity and quality. Working Paper No. 96. Geneva: International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>.
- Gordon-Smith, H. (2023). Towards a sustainable food system: the critical role of migrants in agriculture. 2 August. <https://www.linkedin.com/pulse/towards-sustainable-food-system-critical-role-henry-gordon-smith/?trackingId=8CHuXzm6Q8mQv8RdIJ7RRg%3D%3D>.
- Hoekman, B. (2021). Digitalization, international trade, and Arab economies: external policy implications. Working Paper No. 1484, Cairo: Economic Research Forum. September 2021. https://erf.org.eg/app/uploads/2021/09/1632898425_733_776132_1484.pdf.
- Internal Displacement Monitoring Centre and Norwegian Refugee Council (2024). 2024 Global Report on Internal Displacement. <https://www.internal-displacement.org/global-report/grid2024/>.
- International Labour Organization (2024). ILO global estimates on international migrant workers: international migrants in the labour force. Fourth edition. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/ilo-global-estimates-international-migrants-labour-force>.
- _____ (2023a). Extending social protection to migrant workers in the Arab region: An analysis of existing barriers and good practices in light of international social security standards. <https://www.ilo.org/publications/extending-social-protection-migrant-workers-arab-region>.
- _____ (2023b). ILC.111/Resolution V. Resolution concerning a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. International Labour Conference – 111th Session, Geneva. <https://www.ilo.org/resource/ilc/111/resolution-concerning-just-transition-towards-environmentally-sustainable>.
- _____ (2023c). Regulatory Framework Governing Migrant Workers in Bahrain. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_728260.pdf.
- _____ (2023d). Skills harmonization and partnerships, Geneva. <https://www.ilo.org/publications/skills-harmonization-and-partnerships>.
- _____ (2023e). Social protection for migrant workers in countries of the Cooperation Council for the Arab States of the Gulf (GCC): A regional mapping of provisions on paper and in practice, Beirut. <https://www.ilo.org/publications/social-protection-migrant-workers-gulf-cooperation-council-countries>.

- _____ (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm.
- _____ (2020). How To Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers, Second edition. Geneva. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_748721.pdf.
- International Labour Organization, and Islamic Development Bank (2023). The social and employment impacts of decarbonization and green industrial growth scenarios for the Middle East and North Africa Region. <https://www.ilo.org/publications/social-economic-and-employment-impacts-decarbonization-and-green-industrial>.
- International Labour Organization, United Nations Children’s Fund, and European Training Foundation (2023). Enabling success: supporting young people in their transition from learning to decent work in the Middle East and North Africa. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40arabstates/%40ro-beirut/documents/publication/wcms_877345.pdf.
- Imafidon, A. and Bhardwaj, G. (2023). “Women and the Fourth Industrial Revolution”, Chatham House Interview. <https://www.chathamhouse.org/2019/06/women-and-fourth-industrial-revolution>.
- International Organization for Migration (n.d.). Skills mobility partnerships (SMPs) towards a global approach to skills development and labour mobility. <https://eea.iom.int/sites/g/files/tmzbdl666/files/documents/Skills-Mobility-Partnerships-Infosheet.pdf>.
- _____ (2024). World Migration Report 2024. <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>.
- _____ (2023). Skills mobility partnerships: recommendations and guidance for policymakers and practitioners. https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-002-el_skill-mobility-partnerships.pdf.
- _____ (2021). World Migration Report 2022. International Organization for Migration, Geneva. <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>.
- Huckstep, S. and others (2023). Training and mobility needs for the green transition, in *Migration Policy Practice*, 12(1), pp. 39–46. https://publications.iom.int/system/files/pdf/MPP-48_0.pdf.
- Kabbani, N. (2022a). The Middle East faces major development challenges: most countries are not prepared to meet them. Issue Brief, the Middle East Council on Global Affairs. <https://mecouncil.org/publication/the-middle-east-faces-major-development-challenges-most-countries-are-not-prepared-to-meet-them-2/>.
- Kabbani, N. (2022b). The future of work in the MENA region: moving into the digital fast lane... with the brakes on. Working Paper, Future of Work in the Global South. <https://fowigs.net/publication/mena-regional-views-future-of-work/>.
- Kabbani, N. (2021). How will digitalisation affect youth employment in MENA? in *Going Digital: The Future of Work*, G20 Dossier, ed. Iberto Guidi. <https://www.ispionline.it/en/pubblicazione/going-digital-future-work-30293>.
- Kabbani, N. (2019). Youth employment in the Middle East and North Africa: Revisiting and reframing the challenge. Brookings Doha Center, Policy Brief 2. <https://www.brookings.edu/research/youth-employment-in-the-middle-east-and-north-africa-revisiting-and-reframing-the-challenge/>.
- Kabbani, N. and Ben Mimoune, N. (2021). Economic diversification in the Gulf: Time to redouble efforts. Brookings Doha Center. <https://www.brookings.edu/articles/economic-diversification-in-the-gulf-time-to-redouble-efforts/>.
- Khadri, Sabah Anbareen (2018). Highly-skilled professionals in the GCC: migration policies and government outlook, in *Migration to the Gulf: Policies in Sending and Receiving Countries*, ed. Philippe Fargues and Nasra Shah. Migration Policy Center at the European University Institute and the Gulf Research Center.
- KNOMAD. Migration and Recruitment Costs Surveys. <https://www.knomad.org/data/recruitment-costs>. Accessed on 11 October 2024.
- McKinsey Global Institute (2018). AI, automation, and the future of work: ten things to solve for. Executive Briefing. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for>.

- McLean, A. (2024). Diaspora engagement frameworks in the Middle East and North Africa: a review. https://www.icmpd.org/file/download/60834/file/EMM5_Diaspora_engagement_EN.pdf.
- Microsoft and LinkedIn (2024). AI at work is here. Now comes the hard part. 2024 Work Trend Index Annual Report. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/ai-at-work-is-here-now-comes-the-hard-part>.
- Ministry of Human Resources and Social Development (2022). HRSD Launches the “Professional Verification” Program to ensure the Competence of Skilled Workers in the Saudi Labor Market. <https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/809649>.
- New Climate Economy (2018). Unlocking the inclusive growth story of the 21st century: accelerating climate action in urgent times. <https://newclimateeconomy.report/2018/>.
- Psacharopoulos, G. and Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. World Bank Group, Policy Research Working Paper 8402. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/cb09c589-14c6-5675-8026-39333ff71532/content>.
- Sala, D. (2018). Syrian women face heat, harassment while picking Jordan’s crops. Al-Monitor. <https://www.al-monitor.com/pulse/originals/2018/08/jordan-syrianrefugees-women-agriculture.html>.
- Saoudi, H. (2022). Formalizing the informal sector: a fundamental policy for the economic stability of the MENA region. Mediterranean Yearbook 2022. <https://www.iemed.org/publication/formalizing-the-informal-sector-a-fundamental-policy-for-the-economic-stability-of-the-mena-region/>.
- Sato, L. and Nourjelha, M. (2022). The role of social insurance schemes in addressing the risks faced by agricultural workers in the Middle East and North Africa. Research Report, No. 80. <https://openknowledge.fao.org/handle/20.500.14283/cc2681en>.
- Tzannatos, Z. and others (2016). Rates of return to education in twenty two Arab countries: an update and comparison between MENA and the rest of the world. Working Paper No. 1007. Economic Research Forum. <https://erf.org.eg/publications/rates-of-return-to-education-in-twenty-two-arab-countries-an-update-and-comparison-between-mena-and-the-rest-of-the-world/>.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (2025). Migrant Stock Data. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2023). Morocco: tracing good and emerging practices on the right to higher education around the world; policy initiatives on the right to higher education in Morocco. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387028_eng.
- _____ (2019). Arab States 2019 Global Education Monitoring Report: Migration, displacement, and education: Building bridges, not walls. <https://gem-report-2019.unesco.org/arab-states/>.
- United Nations Children’s Fund (2019). MENA Generation 2030. Investing in Children and Youth Today to Secure a Prosperous Region Tomorrow. <https://www.unicef.org/mena/media/4141/file/MENA-Gen2030.pdf>.
- United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (2024). UNRWA Situation Report #11 on the Lebanon Emergency Response. <https://www.unrwa.org/resources/reports/unrwa-situation-report-11-lebanon-emergency-response>.
- World Bank (2023). World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>.
- World Bank Group (2024). Remittance Prices Worldwide – Issue 49. https://remittanceprices.worldbank.org/sites/default/files/rpw_main_report_and_annex_q224.pdf.
- World Economic Forum (2023). Future of Jobs Report 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.

1. لا يشمل هذا الرقم جزر القمر وجيبوتي والصومال والسودان.
2. ILO, 2024.
3. المرجع نفسه.
4. UNESCO, 2019.
5. المرجع نفسه.
6. World Bank Group, 2024.
7. المرجع نفسه.
8. Internal Displacement Monitoring Centre and Norwegian Refugee Council, 2024.
9. IOM, 2024.
10. وحدهما الجزائر وليبيا امتنعتا عن التصويت على اعتماد الاتفاق العالمي.
11. تنص المادة 2 من **اتفاقية حقوق الطفل**، التي صدّقت عليها جميع الدول العربية الأعضاء، على أن "تحتزم الدول الأطراف الحقوق الموضحة في هذه الاتفاقية وتضمنها لكل طفل يخضع لولايتها دون أي نوع من أنواع التمييز، بغض النظر عن عنصر الطفل أو والديه أو الوصي القانوني عليه أو لونه أو جنسهم أو لغتهم أو دينهم أو رأيهم السياسي أو غيره أو أصلهم القومي أو الإثني أو الاجتماعي، أو ثروتهم، أو عجزهم، أو مولدهم، أو أي وضع آخر".
12. مع أن القوانين والسياسات القطاعية غالباً ما تنشأ في الوزارات المعنية، فإنها غالباً ما تتطلب موافقة الحكومة بأكملها (وموافقة البرلمان في البلدان التي توجد فيها مجالس وطنية).
13. تعمل الإسكوا حالياً مع الأردن والصومال على وضع استراتيجيات وطنية للهجرة. لم يتم التصديق رسمياً على الاستراتيجية الوطنية التونسية للهجرة 2017: فهي قيد المراجعة من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الخارجية.
14. للحصول على استعراض مفضل لاستراتيجيات إشراك المهاجرين في جميع أنحاء المنطقة، انظر McLean, 2024.
15. لم يتم تضمين جزر القمر بسبب تعثر الوصول إلى خطة التنمية الوطنية الخاصة بها.
16. على سبيل المثال، توجد في الأردن اللائحة رقم 90/20093 بشأن عمال المنازل والطهاة والبستانيين ومن شابههم. وتنص المادة 4 من قانون العمل المغربي على أن يحدد قانون خاص شروط العمل المتعلقة بخدم المنازل الذين تربطهم علاقة عمل مع صاحب المنزل؛ ولدى الإمارات العربية المتحدة القانون الاتحادي رقم 10 لعام 2017 بشأن عمال المنازل.
17. راجع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمال المنازل لعام 2011 (رقم 189) وتوصية عمال المنازل لعام 2011 (رقم 201).
18. على سبيل المثال، تعتبر المادة 6 من نظام مكافحة جرائم الاتجار بالأشخاص الاحتفاظ بجوازات سفر العمال تجاراً بالبشر. وفي الكويت، يحظر القرار الوزاري 143/ألف/2010 الاحتفاظ بوثائق سفر الموظفين. وتحظر المادة 395 من قانون العقوبات البحريني على أرباب العمل مصادرة جواز سفر العامل.
19. <https://www.migrationdataportal.org/sites/g/files/tmzbdl251/files/2024-03/social-protection-of-migrants.pdf>. تجدر الإشارة إلى أن مؤشرات إدارة الهجرة تغطي 7 بلدان عربية من أصل 22 بلداً، وهي البحرين وجزر القمر وجيبوتي والعراق والكويت وموريتانيا والمغرب. ويندرج مؤشر الحماية الاجتماعية ضمن مجال حقوق المهاجرين.
20. جريدة البحرين الرسمية، العدد 3512، 25 شباط/فبراير 2021. [https://www.moh.gov.bh/Content/Upload/File/Resolution 23 of 2021](https://www.moh.gov.bh/Content/Upload/File/Resolution%2023%20of%202021).
21. ILO, 2023c.
22. UNESCO, 2023.
23. يقدم هذا الفصل بيانات عن 22 دولة عربية كلما أمكن ذلك، ولكن في بعض الأحيان لا تتوفر البيانات الإقليمية إلا للبلدان المعزّفة بشكل عام على أنها بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. والمنطقتان متشابهتان، لكن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تستثني عادة جزر القمر وجيبوتي وموريتانيا والصومال، وأحياناً السودان.
24. تعرّف بيانات الأمم المتحدة وتقاريرها الشباب عادة على أنهم أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً. غير أن الدراسات التي أجريت على انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل غالباً ما تشمل أشخاصاً تتراوح أعمارهم بين 15 و29 عاماً لضم أولئك الذين يكملون دروسهم الجامعية.

25. المناطق هي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، شرق آسيا والمحيط الهادئ، أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، أوروبا وآسيا الوسطى.
26. ILO, UNICEF and European Training Foundation, 2023.
27. إحصائيات منظمة العمل الدولية، تم الاطلاع عليها في 5 شباط/فبراير 2025.
28. إن البلد العربي الوحيد الذي يسجل معدل بطالة الشباب بين المواطنين يتدنى عن المتوسط العالمي هو قطر، فهو غني بما فيه الكفاية وفيه عدد قليل من السكان مما يتيح له توفير فرص عمل لجميع المواطنين الساعين إليه.
29. إحصائيات منظمة العمل الدولية، تم الاطلاع عليها في 5 شباط/فبراير 2025.
30. Kabbani, 2021.
31. Arab Barometer, 2024.
32. Kabbani and Mimoun, 2021.
33. Arab Barometer, 2024.
34. حسابات الإسكوا استناداً إلى إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، 2025.
35. Khalidi, 2018.
36. World Economic Forum, 2023.
37. Gmyrek and others, 2023.
38. Kabbani, 2022a.
39. Gopinath and others, 2024.
40. Microsoft and LinkedIn, 2024.
41. Kabbani, 2022b.
42. Arezki and others, 2021.
43. Cazzaniga and others, 2024.
44. المرجع نفسه.
45. Carbonero and others, 2018.
46. McKinsey Global Institute, 2018.
47. Hoekman, 2021.
48. بدأت الحرب في السودان في عام 2023، لذلك لا تزال مدرجة ضمن البلدان المنخفضة الدخل في الشكل 8. ويعتبر العراق في مرحلة ما بعد الصراع والصومال في مرحلة الانتعاش المبكر، حيث إنها لم تسترد بعد قدرتها على تطوير الحكومة الإلكترونية.
49. Imafidon and Bhardwaj, 2023.
50. ESCWA, 2022.
51. ILO, 2023b.
52. Huckstep and others, 2023.
53. New Climate Economy, 2018.
54. ILO and Islamic Development Bank, 2023.
55. ESCWA, 2024a.
56. El-Katiri, 2023.
57. Kabbani, 2022a.
58. ILO, UNICEF and European Training Foundation, 2023.
59. ESCWA, 2024b.
60. Adams, 2010.
61. ESCWA, 2024b.
62. ILO, UNICEF and European Training Foundation, 2023.

- .Psacharopoulos and Patrinos, 2018 .63
- .Tzannatos and others, 2016 .64
- .ESCWA, 2024b .65
- الزراعة البيئية الخاضعة للرقابة تستخدم بيانات مضبوطة لتحسين ممارسات البستنة. .66
- .Gordon-Smith, 2023 .67
- .IOM (n.d.) .68
- .IOM, 2023 .69
- .Duranton, 2024 .70
- .Ministry of Human Resources and Social Development, 2022 .71
- .ILO, 2024 .72
- .ILO, 2020 .73
- المرجع نفسه؛ ILO, 2023d .74
- .ILO, 2023a .75
- .Noha Aboueldahab, 2021 .76
- .ILO, 2023e .77

استأثرت العلاقة بين الهجرة والتنمية باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، على الصعيدين العالمي والإقليمي، ما يعكس الأثر العميق لتنقل السكان على بلدان المنشأ وبلدان المقصد داخل المنطقة وخارجها. ويتناول إصدار عام 2025 من تقرير حالة الهجرة الدولية في المنطقة العربية العلاقة الهامة بين الهجرة والتنمية في منطقة تمرّ بتحوّلات ديمغرافية واقتصادية واجتماعية وتكنولوجية تحويلية. ويقدم التقرير تحليلاً لاتجاهات الهجرة والتحديات والفرص، مع التركيز على الدور المزدوج للهجرة بوصفها محرّكاً ونتاجاً للتنمية.

وتسلط الرؤى الرئيسية الضوء على إمكانات الهجرة للمساهمة بشكل إيجابي في المجتمعات المضيفة وبلدان المنشأ. فالمهاجرون يجلبون مهارات ومعارف وتنوّعات ثقافية قيّمة، بينما تدعم التحويلات المالية الأسر وتقلل من الفقر وتحفّز النمو الاقتصادي. لكن تحقيق هذه النتائج يتطلب سياسات تحمي حقوق المهاجرين وتعظم مساهماتهم في التنمية. هذا وإنّ التعاون الإقليمي ضروري أيضاً حيث إن الطبيعة المترابطة للبلدان العربية تعني أن سياسات الهجرة في بلدٍ قد تؤثر بشكل كبير على البلدان المجاورة. ويقدم التقرير خارطة طريق لتسخير إمكانات الهجرة، مع التصدي للتحديات التي تواجهها. فمن خلال اعتماد نهج شامل واستشراقي، يمكن للمنطقة العربية أن تنصّب الهجرة كمصدر للقوة والقدرة على الصمود والازدهار المشترك.



International
Labour
Organization

